

FACULTÉ DE DROIT DE PARIS

“ A TRAVAIL ÉGAL,
GENRE DE VIE ÉGAL ”

Les Tendances Modernes de la Rémunération du Travail

SALAIRE VITAL - SALAIRE FAMILIAL

THÈSE DE DOCTORAT

L'acte public sur les matières ci-après sera présenté

et soutenu le 12 Mars, à 2 heures.

PAR

A. M. MARTINACHE

Ancien élève de l'École Polytechnique

PRÉSIDENT : M. OUALID.

SUFFRAGANTS : { MM. LESCURE,
JULLIOT DE LA MORANDIÈRE

IMPRIMERIE NOUVELLE

62, Rue de Montrouge - GENTILLY

(Seine)

—
1926

“A TRAVAIL ÉGAL,
GENRE DE VIE ÉGAL”

FACULTÉ DE DROIT DE PARIS

“ A TRAVAIL ÉGAL,
GENRE DE VIE ÉGAL ”

Les Tendances Modernes de la Rémunération du Travail

SALAIRE VITAL - SALAIRE FAMILIAL

THÈSE DE DOCTORAT

L'acte public sur les matières ci-après sera présenté

et soutenu le 12 Mars, à 2 heures.

PAR

A. M. MARTINACHE

Ancien élève de l'École Polytechnique

PRÉSIDENT : M. OUALID.

SUFFRAGANTS : { MM. LESCURE,
JULLIOT DE LA MORANDIÈRE

IMPRIMERIE NOUVELLE

62, Rue de Montrouge - GENTILLY

(Seine)

—
1926

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



***“A travail égal,
genre de vie égal”***

Les tendances modernes de la rémunération du travail

Salaire vital — Salaire familial

南京国民政府外交部

Jusqu'à nos jours, la législation du travail ne s'est généralement pas occupée du salaire. Son rôle a surtout consisté à réglementer l'emploi de la main-d'œuvre et les conditions de l'hygiène industrielle. Elle a commencé par interdire la présence dans l'industrie des enfants d'un certain âge. Elle limita ensuite la durée du travail des jeunes ouvriers, des femmes et finalement des hommes adultes. En même temps qu'elle posait ces règles, elle prenait des dispositions pour assurer à la vie industrielle un minimum de salubrité en interdisant ou réglementant strictement les professions dangereuses pour la santé et la vie des travailleurs.

Mais, sur le salaire, rien ou presque rien. La raison en est sans doute la difficulté très grande qu'éprouve le législateur à intervenir dans ce domaine. Toucher au salaire, c'est formellement bouleverser l'ordre économique existant. Et combien sont attachés à cet ordre ! Combien d'autres aussi, comprenant ses imperfections, voudraient le voir sinon complètement aboli, du moins profondément modifié. Car enfin le salaire ne règle-t-il

pas les conditions de vie de l'immense majorité des hommes? Suivant que cette rémunération sera suffisante ou insuffisante, juste ou injuste, des milliers et des milliers de travailleurs vivront d'une vie normale ou traîneront une existence misérable et écourtée.

Aussi, quelles luttes cette question de salaire n'a-t-elle pas engendrées. Les ouvriers ont les yeux fixés sur le bénéfice qu'ils jugent trop important et prélevé sur leur travail. Les patrons affirment que ce bénéfice leur appartient, et ils essaient, naturellement, de l'élever autant qu'il est possible. Adam Smith faisait cette remarque très simplement : « Les ouvriers désirent gagner le plus possible, les maîtres donner le moins qu'ils peuvent; les premiers sont disposés à se concerter pour élever les salaires, les seconds pour les abaisser (1). De là, les conflits, toujours plus importants et plus dangereux à mesure que la conscience de l'intérêt des classes s'organise.

Les économistes classiques jugeraient inutile toute réglementation des salaires. Les lois économiques, et en particulier la fameuse loi de l'offre et de la demande, dont on a bien souvent montré le vice depuis, se chargeraient d'après eux de fixer naturellement le taux des salaires. Leur raisonnement se basait sur l'existence reconnue également fausse aujourd'hui d'un fonds des salaires, partie du capital circulant des entreprises destinées à rémunérer le travail. « Les revenus et capitaux qui sont les fonds destinés au paiement des salaires peuvent bien être d'une grande étendue, mais s'ils ont continué pendant plusieurs siècles à être de la même étendue ou à peu près, alors le nombre des ouvriers employés chaque année pourra aisément répondre, et même plus que répondre, au nombre qu'on en demandera l'année suivante. On y éprouvera rarement une

(1) Adam Smith : *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations* (L. I, ch. viii, t. I, p. 168).

disette de bras, et les maîtres ne seront pas obligés de mettre à l'enchère les uns sur les autres pour en avoir. Au contraire, dans ce cas, les bras se multiplieront au delà de la demande », car, ceci soit dit en passant, pour Adam Smith, comme pour Malthus et tous ceux de son époque, « les hommes, comme toutes les autres espèces d'animaux, se multiplient naturellement en proportion des moyens de subsistance. » Il y aura disette constante d'emploi pour les ouvriers, et ceux-ci seront obligés, pour en obtenir, d'enchérir les uns sur les autres. Si, dans un tel pays, les salaires venaient jamais à monter au delà du taux simplement suffisant pour faire subsister les ouvriers et les mettre en état d'élever une famille, la concurrence des ouvriers et l'intérêt des maîtres réduiraient bientôt ces salaires au taux le plus bas que puisse permettre la simple humanité, c'est-à-dire au taux nécessaire. Autrement dit, le salaire nécessaire est aussi le salaire nécessaire maximum » (1).

Les économistes récents qui ont prétendu démontrer ce que l'Ecole classique avait affirmé, ne sont pas arrivés à des conclusions plus optimistes. L'Ecole autrichienne, et surtout les Américains qui s'y rattachent, tels que J. B. CLARCK (2), expliquent le taux des salaires par la productivité finale, c'est-à-dire par la valeur que pourra produire un ouvrier supplémentaire (l'ouvrier marginal, comme disent les Anglais), que l'entrepreneur a encore un bénéfice, si léger soit-il, à utiliser. La valeur créée par cet ouvrier marginal détermine le maximum de ce que l'entrepreneur peut lui donner, et, du même coup, elle fixe le salaire de tous les autres ouvriers, interchangeables avec lui (3), c'est-à-dire

(1) *Ibid.* (voir p. 2).

(2) *Philosophie of value*, 1881.

(3) « Car si les ouvriers ne sont pas substituables l'un à l'autre, à raison de capacités différentes, la loi ne joue plus qu'elle ne suppose toujours la libre concurrence et qu'en ce cas, chaque ouvrier aurait une sorte de monopole personnel », Ch. Gige et Rist : *Histoire des Doctrines économiques*, p. 628.

occupés au même genre de travail et fournissant le même effort, « quoique la valeur créée par ces autres ouvriers soit vraisemblablement supérieure à celle fournie par l'ouvrier marginal ». Absolument comme sur cent verres d'eau disponibles, c'est le moins utile d'entre eux qui détermine pour le consommateur la valeur de tous les autres (1). « Ainsi c'est la productivité du travail le moins productif », celui qui ne rend plus guère que les frais d'entretien du travailleur, qui fixe le taux du salaire. Et nous voici ramenés à la fameuse loi d'airain de LASSALLE.

Il est vrai que ces mêmes économistes, poussant plus loin la théorie et supposant un régime idéal d'absolue concurrence, prétendent que le profit de l'entrepreneur — (qu'il faut distinguer de l'intérêt capital) — est nul, puisque le prix de vente coïncide alors nécessairement avec le coût de production. Il n'empêche que, laissant de côté cet état irréel, le problème du bénéfice existe et qu'il s'est posé depuis longtemps. La question serait évidemment toute résolue s'il n'y avait ni appropriation du sol, ni accumulation des capitaux, puisque le travailleur garderait alors pour lui le produit intégral de son salaire : pas de rente à servir, pas de capitaux onéreux à rémunérer. C'est pourquoi les solutions extrêmes — estimant que tout le bénéfice doit revenir à ceux qui apportent leur travail vivant — s'attaquent à la propriété, veulent nationaliser le sol et faire des travailleurs les propriétaires collectifs du capital. Il en est de même, parmi les socialistes, qui se refusent à admettre les différences de valeur individuelles — cet autre capital — dues à la diversité de la nature humaine, et prétendent supprimer le profit supérieur des êtres mieux doués, qui apportent pourtant dans la conduite des entreprises une intelligence, un esprit d'initiative et de prévoyance spéciaux. Enfin, beaucoup

(1) *Ibid* (voir p. 3).

de réformateurs sociaux se contentent de désirer non pas la suppression du bénéfice, mais sa surveillance étroite, afin d'empêcher qu'il soit excessif.

Nous allons maintenant passer rapidement en revue quelques solutions pratiques modernes, présentées pour résoudre cette difficile question du profit entre l'entrepreneur et l'ouvrier.

Les Associations ouvrières de production

L'association ouvrière de production est, semble-t-il, la plus simple pour supprimer le salariat. Elle réunit les membres de la seule classe ouvrière entre eux dans un groupement de producteurs. De salariés, les travailleurs s'élèvent au rang d'associés : ils touchent une rémunération hebdomadaire ou bi-mensuelle, et les bénéfices — si toutefois il y en a — leur sont répartis à la fin de l'année.

L'association coopérative de production est née avec la révolution de 1848 et elle s'est surtout développée en France. Dès l'origine, de nombreuses associations s'étaient formées, tant le principe paraissait séduisant. Beaucoup d'entre elles succombèrent presque aussitôt, et le mouvement de développement ne reprit que lentement ensuite.

Cette forme d'entreprise se heurte en effet à de gros obstacles, ainsi qu'il est aisé de s'en rendre compte. Où trouver le capital nécessaire à la formation ? Près des ouvriers eux-mêmes ? Mais la plupart ne possèdent rien, ou presque rien. Et parmi les autres, quels sont ceux disposés à investir dans une même affaire une partie importante de leur avoir, péniblement amassé ? Il ne faudrait pas connaître le tempérament de l'ouvrier, sur-

tout de l'ouvrier français, si craintif et si prudent, pour croire un instant qu'il assumerait un tel risque. Quant à demander de l'argent aux capitalistes, il n'y faut pas songer sérieusement. D'abord, les capitalistes ne tiennent aucunement — et ils ont de bonnes raisons pour cela, nous le verrons tout à l'heure, — à mettre leur argent dans des affaires en lesquelles ils n'ont guère confiance. Et si l'association venait, contre leurs prévisions, à prospérer et à accumuler des capitaux suffisants, ne seraient-ils pas rapidement écartés, puisqu'on pourrait alors se passer d'eux ? D'ailleurs, dans l'association coopérative ouvrière de production, on veut bien faire appel aux fonds, mais on repousse tout contrôle étranger. L'usine est dirigée par son propre personnel. Il faut avouer que c'est une manière peu encourageante d'attirer le capital nécessaire. Aussi est-ce à l'Etat qu'il a fallu s'adresser pour l'obtenir. La Banque de France prélève chaque année une partie de ses bénéfices, qui est versée finalement aux coopératives de production, par l'intermédiaire d'une Commission et d'une Banque spéciale, appelée à mieux connaître la situation, difficile ou prospère des entreprises, et à leur distribuer les crédits en conséquence. Il n'empêche que les avances de l'Etat n'ont été remboursées, au début, que bien difficilement et quelquefois même pas du tout.

Le développement des associations ouvrières de production est entrée dans une phase nouvelle avec la loi du 18 décembre 1915. Déjà, le 31 janvier 1911, la Chambre s'était déclarée « résolue à donner aux travailleurs les moyens de s'élever du salariat à l'association, et invitait le Gouvernement à déposer le plus tôt possible un projet de loi réglant le statut de coopératives ouvrières de production et instituant le crédit au travail ». C'est de cette résolution qu'est sortie la loi de 1915, rendant obligatoire la participation aux bénéfices pour les sociétés ouvrières de production qui se sont placées sous son régime et bénéficiant ainsi de

certains encouragements. La loi n'accorde aux sociétés non employées que l'intérêt de leur capital. « Il ne faut pas, en effet, disait M. CHÉRON, rapporteur de la Commission au Sénat, en 1915, qu'une société prenne la façade d'une coopérative pour recueillir les avantages accordés par la loi à ce mode de production, puis se comporte comme une société ordinaire dans les rapports de patrons à salariés. » Ainsi, « les prescriptions sévères de la loi tendent à faire du capital l'humble subordonné du travail, lui enlevant pratiquement directions et profits, et les capitaux privés ne sont pas accourus » (1).

Il faut encore tenir compte d'un mal qui ronge les associations coopératives de production et qui s'oppose pour l'instant à leur développement : c'est le défaut d'éducation économique de la classe ouvrière, qui n'est certainement pas à même pour jouer le rôle d'entrepreneur; comment ne pas rappeler à ce sujet les innombrables querelles intestines de la Verrerie ouvrière d'Albi?

Une enquête (2) fut entreprise en 1923 par le Ministère du Travail sur les résultats de la loi du 18 décembre 1915. Des renseignements furent recueillis auprès de 328 associations ouvrières de production, groupant 12.000 travailleurs. La part des bénéfices accordés varie de 25 à 75 %, elle est en général de 25 à 30 %. Les bénéfices attribués en 1920 par 195 associations s'élèvent à 3.896.458 francs et sont répartis entre 9.239 ouvriers et employés. La part moyenne touchée par un travailleur occupé pendant toute l'année va de 110 à 1.000 francs. La plupart des sociétés constituées sous le régime de la loi de 1915 sont peu importantes. Beaucoup d'entre elles ne peuvent subsister que grâce aux

(1) Participation aux bénéfices. Actionnariat ouvrier. Article de M. P. Pie, paru dans la *Revue Internationale du Travail*, juillet 1924.

(2) Ministère du Travail. Enquête sur la participation aux bénéfices, Paris, 1923.

commandes passées à elles par l'Etat; elles s'occupent précisément, pour la plupart, de travaux susceptibles d'être utilisés par les services publics (bâtiments, imprimerie, lits militaires, etc.).

Les coopératives ouvrières de production provoquent d'ailleurs l'hostilité du parti socialiste, qui leur reproche de constituer des catégories d'ouvriers privilégiés, moins soucieux de coopérer ensuite à l'émancipation des autres travailleurs. Le parti les accuse aussi de revenir très vite au régime ancien et de reprendre les habitudes capitalistes.

La " Nationalisation industrialisée "

Un autre mode d'organisation de la production est celui présenté par les syndicalistes. Il fut déposé après la guerre, par le Conseil économique du Travail. Le Conseil économique du Travail élaborait plusieurs projets, qui repoussent dans leur conception autant « l'étatisme stérile » que le « capitalisme égoïste » (1). L'un de ces projets, appelé projet de « l'Economie nationale », est caractéristique à cet égard. Il règle la structure générale des organismes d'exploitation et de gestion qu'il prévoit dans les branches de l'économie nationale socialisée de la façon suivante : l'organisme d'administration et de gestion conserve, au regard de la collectivité, une autonomie administrative et, à sa tête, un Conseil d'administration composé à parties égales de représentants de producteurs, des consommateurs et de la collectivité. Les représentants des producteurs sont des membres désignés par les associa-

(1) « Les nouvelles formules d'organisation économique, par Emile M'reaux, *Revue Politique et Parlementaire*, 10 mars 1923.

tions professionnelles respectives (main-d'œuvre et techniciens). Les consommateurs du Conseil comprennent pour une moitié les représentants de la consommation industrielle et domestique, pour l'autre moitié les représentants des usages industriels. La première partie est nommée par les coopératives de consommation, la seconde par les associations intéressées et, s'il y a lieu, par les autres régies. Enfin, la collectivité a voix au Conseil par l'intermédiaire de délégués désignés par une organisation centrale d'Etat, la « Direction de l'Economie nationale », qu'il reste à créer. Les autres projets de « nationalisation industrialisée » ne sont que des applications du projet type qui vient d'être sommairement décrit. Suivant le projet de nationalisation des chemins de fer, ceux-ci passent des mains de la Compagnie actuellement exploitante à celle de la collectivité : l'Etat français remet la gestion des réseaux de chemins de fer d'intérêt général à un organisme appelé « Office national des Chemins de fer. Cet organisme est doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière; les chemins de fer doivent se suffire à eux-mêmes. On voit ici encore, nettement affirmé, le rejet de tout système de gestion complète par l'Etat. Le Conseil d'administration des chemins de fer comprend 48 membres; pour un tiers les producteurs, dont 8 ouvriers ou employés et 8 techniciens nommés par la Fédération nationale des Travavailleurs des Chemins de fer; pour un second tiers les consommateurs et les usagers. Le dernier tiers est constitué par les représentants de la collectivité désignés par le Conseil de la « Direction de l'Economie nationale ».

Ce qui est surtout intéressant à noter dans le projet, c'est la part réservée au capital et comment sont distribuées les parts d'influence dans la gestion et l'administration. Pour ce qui est du capital, on amortira les actions par les prélèvements sur les bénéfices, afin d'éviter pour l'avenir toute prétention sur les profits et

la propriété du fonds social. Quant aux obligations, elles demeureront et elles seront même les bienvenues. Au fond, ce qui reparait, c'est toujours la même idée de « salarier » le capital. Les bénéfices suivraient en fait le même sort que dans le régime coopératiste : les calculs établiraient préalablement les charges à supporter et les tarifs nécessaires pour y faire face. En cas d'erreur d'appréciation, en perte ou en gain, on modifierait pour l'année suivante les tarifs, de manière à annuler les bénéfices. Afin d'éviter toutefois que les consommateurs, auxquels le projet réserve un rôle important, ne tentent d'abaisser par trop les tarifs, ce qui amènerait comme conséquence une réduction excessive des salaires, le taux des salaires est fixé par un contrat collectif passé entre le Conseil et la Fédération des Cheminots. D'ailleurs, le droit de grève appartient aux ouvriers pour sauvegarder leurs intérêts.

Pour les mêmes, un projet analogue à celui qu'on vient de voir fut élaboré par le Conseil économique du Travail. Le système de « nationalisation industrialisée », assez opportuniste, devrait avoir une certaine fortune parmi l'opinion et les parlementaires. Mais son apparition fut saluée de vives critiques (1). Quel sera le parti dominant, disait-on, dans ces économies mixtes? Sont-ce les consommateurs? Ne faut-il pas craindre, alors, que les intérêts immédiats l'emportent dange-reusement, dans l'administration et la gestion, sur les intérêts généraux de l'affaire? Sont-ce les producteurs? Mais alors, maîtres de l'entreprise, ne vont-ils pas être disposés, en élevant les tarifs, à déterminer leur tâche et à augmenter leurs salaires? Et si aucun de ces deux partis ne l'emporte, quelle bonne gestion peut-il y avoir au milieu des luttes et des conflits? Au fond,

(1) H. du Passage : « Le Problème du bénéfice ». Articles parus dans les *Etudes* des 20 novembre 1920 et 5 janvier 1921.

comme le fait remarquer M. Emile MIREAUX (1), ce système n'est qu'un compromis entre les tendances divergentes du socialisme d'Etat, des producteurs et des consommateurs. Et nous passons ainsi, par l'intermédiaire de ce pont, des associations ouvrières de production aux sociétés coopératives de consommation.

Les Sociétés de Coopératives de consommation

Le programme du coopératisme peut se résumer en trois points (2) : 1° les consommateurs associés se font leurs propres marchands et n'achètent que dans leurs propres magasins. Ils se vendent entre eux au prix majoré comme celui du commerce, mais avec restitution annuelle à chaque acheteur du trop perçu;

2° Les sociétés de consommation s'associent à leur tour en coopératives au second degré, qui ouvrent des magasins de gros;

3° Les magasins de gros créent des fabriques et achètent des terres, de façon à produire directement tous les articles et denrées que les sociétés vendent dans leurs magasins.

Aussi, plus de production en vue de lucre et le profit est aboli. La classe ouvrière ne pense pas que c'est aussi par ses consommations — minimes, si l'on veut, pour chaque ouvrier, mais énormes par leur nombre — qu'elle crée ces mêmes profits et ces bénéfices. C'est par là aussi qu'elle enrichit fabricants, commerçants, capitalistes. Alors, si elle essayait de leur retirer cette puissance de consommation en l'employant pour elle-

(1) *Loc. cit.*

(2) Ch Gide : « Des Institutions en vue de la transformation ou de l'abolition du Salarial », Paris, 1919.

même, c'est-à-dire en se faisant son propre marchand et son propre fabricant, et en supprimant ou en gardant pour elle même tous les bénéfices que réalisent ses fournisseurs, ne serait-ce pas une libération? Ne couperait-elle pas à la racine tous les prélèvements parasitaires qui se font à ses dépens? (1). Tel est le point de vue des coopératistes.

La coopération de consommation a pris naissance en Angleterre, en 1843, avec la Société des Equitables Pionniers de Rochdale. Mais c'est à « l'Ecole de Nîmes », école française, que revient l'honneur d'avoir compris toute la valeur économique d'un tel système, d'en avoir fait une doctrine et d'avoir aidé le plus à sa prorogation. Par l'extension progressive de leur système, les coopératistes se flattent d'opérer une révolution sans violence qui transformerait profondément l'organisation économique actuelle. En 1912, s'est formée la Fédération nationale des Coopératives de consommation, par la fusion de deux sociétés dont l'une était présidée par M. Ch. GIDE. Les sociétés coopératives, au moins dans le domaine de la consommation, ont eu un rapide développement. Leur chiffre d'affaires a augmenté dans des proportions considérables. Dans plusieurs pays, il existe des villes qui sont déjà, en grande partie, coopératisées (Bâle, Leeds, Breslau). « Si l'on réfléchit que le profit a été jusqu'à présent le seul mobile de l'activité humaine — tout au moins de l'activité économique — quelle révolution : l'industrie et le commerce ne seraient plus un moyen de faire fortune, mais de servir au besoin de tous. » (2)

Que devient donc le capital dans le régime coopératiste? On le conserve, et cela d'autant plus volontiers qu'il est considéré comme l'épargne des associés,

(1) *Ibid.* (voir p. 11).

(2) Ch. Gide, *loc. cit.*

et on lui paie « sa location ». On attribue aux actions — qui sont en réalité de véritables obligations — un revenu fixe et modéré. Les réserves ne sont pas distribuées aux associés, mais sont en général destinées à aller, lors de la dissolution de la société, à des institutions désignées par les statuts. Les associés retirent simplement le montant de leur premier apport. Les mêmes règles président aux sociétés de production créées par les coopératives de consommation : plus de dividende, plus de bénéfice sur la hausse des actions en Bourse. Ainsi, par une méthode différente du socialisme proprement dit, on modifie profondément le rôle du capital. « Le coopératisme s'apparente au socialisme en ce que, comme celui-ci, il vise à la transformation de l'ordre économique-existant, qui lui apparaît non seulement comme injuste, mais comme anti-économique, c'est-à-dire comme gros à la fois de spoliation et de gaspillage. Mais il s'en sépare en ce que l'exploité dont il se préoccupe, c'est moins le salarié que le consommateur et le but auquel il tend, c'est moins l'abolition du salariat que l'abolition du profit, en entendant par là l'élimination de toute majoration sur le coût de production, autrement dit l'établissement du juste prix. » (1)

C'est en effet un reproche adressé aux coopératives de consommation de ne pas assurer l'abolition du salariat. Dans la mesure où les sociétés de consommation prennent la place des associations de production, elles font œuvre néfaste puisqu'elles refoulent dans les rangs du salariat ceux qui avaient réussi héroïquement à en sortir. C'est précisément ce que disent les associations de production et de là vient le conflit chronique entre ces deux formes du mouvement coopératif.

A quoi les consommateurs répondent : « L'associa-

(1) Ch. Gide et Rist : « Histoire des Doctrines économiques », p. 716 en note.

tion coopérative de production se flatte évidemment de réaliser le plus complètement l'abolition du salariat, mais les employés qui l'ont créée deviennent, juridiquement et économiquement, les employés de l'association. Les sociétés de consommation ne réalisent pas l'abolition du salariat en leur propre sein, en ce qui concerne leurs ouvriers et leurs employés, mais elles éliminent le profit et tendent à assurer au travailleur le produit intégral du travail; or, c'est la vraie et seule abolition possible du salariat. Ce que les socialistes ou les syndicalistes appellent socialisation ou nationalisation ne va pas au delà...; il faut qualifier le régime qui consiste à donner tout le produit à l'ouvrier de démocratisation de l'industrie, et non d'abolition du salariat et du patronat » (1). La réalisation de cette démocratisation serait chose infiniment désirable, puisqu'elle enlèverait au capital toute direction et tout profit dans l'industrie, pour les laisser au consommateur, c'est-à-dire à tout le monde et qu' « elle ne toucherait pas à ce qu'on appelle les fondements de l'ordre social : propriété individuelle, hérédité, intérêt » (2).

Mais la réalisation d'un tel programme est-elle possible? On connaît les résultats extrêmement encourageants obtenus dans le domaine de la consommation. Des coopératives se dressent maintenant un peu partout, faisant bénéficier d'innombrables acheteurs de leur principe bienfaisant. Encore est-il nécessaire qu'elles soient bien gérées. Là comme ailleurs, souvent le succès dépend de quelques individus, d'une minorité de dévoués, attachés à l'œuvre davantage par idéal que par intérêt.

Où l'action des coopératives de consommation semble avoir échoué jusqu'à présent, c'est dans le domaine de la production. Elles n'ont pas su se hausser à ce stade

(1) Ch. Gide, *loc. cit.*

(2) Ch. Gide et Rist, *loc. cit.*

et se suffire à elles-mêmes. Et, en effet, c'est là surtout que les inconvénients du système apparaissent le mieux. Comment trouver le capital nécessaire à la formation des usines de production, si on ne l'attire que par une rémunération strictement calculée? Admettons qu'il soit avancé par les coopératives de consommation, en admettant que celles-ci mettent de côté une partie de leurs bénéfices, au moins au début. Mais qui dirigera la production? Les consommateurs, évidemment. Ne seront-ils pas amenés à calculer si chichement la rémunération des producteurs que ceux-ci, découragés, et en tous cas non poussés par l'intérêt personnel, se refuseront à fournir le meilleur rendement? D'ailleurs, ces ouvriers, qui préféreraient certainement un salaire immédiat plus élevé à une diminution lointaine des prix d'achats, accepteraient-ils d'être gouvernés par les consommateurs? Telles sont les raisons qui permettent de douter de la possibilité du développement simultané de la coopération de consommation et de la coopération de production. Au reste, les sociétés coopératives de consommation se développeraient-elles seules que ce serait déjà un avantage énorme. Que de frais épargnés. Quelles simplifications dans l'échange. Une enquête (1) sur les frais de la distribution des vivres faite à Philadelphie quelques années avant la guerre, a démontré que le consommateur, pour certains articles (2), paie de 57 à 266 % au-dessus du montant reçu par le producteur. La Commission d'enquête sur l'approvisionnement dans l'Etat de New-York a calculé que le prix des différentes vivres montaient en moyenne de 63 % durant le trajet de la gare à la cuisine du consom-

(1) Rapportée par M. Manuel Vosguérithchian, l'idée de socialisation et le syndicalisme d'aujourd'hui, Paris, 1922. Beurre, 73-maïs, 167 % ; tomates, 150 % ; poules vivantes, 266 %.

(2) Voir page 15.

mateur; que, sur 146 millions de dollars payés par la population de New-York pour les œufs, le lait, les oignons et les pommes de terre, 96 millions furent dépensés en pure perte.

La Participation aux Bénéfices

La participation aux bénéfices ne tend pas, comme l'association coopérative de production et de consommation, à faire de l'ouvrier son propre maître ou du consommateur le maître du producteur. Ses visées sont plus modestes : sans vouloir l'abolition du salariat, elle se contente de demander, une fois les salaires payés et l'intérêt du capital versé, une certaine répartition des bénéfices entre le capitaliste, l'entrepreneur et l'ouvrier. La définition la meilleure de la participation nous semble être celle du Congrès international de la Participation aux bénéfices, de 1899-1900. La participation aux bénéfices est une convention librement consentie, par laquelle l'ouvrier ou l'employé reçoit une part déterminée d'avance des bénéfices.

La participation aux bénéfices n'est pas un fait nouveau. Elle est appliquée depuis des siècles dans la pêche maritime et le métayage. Stuart Mill raconte que « les patrons des navires qui font le commerce avec la Chine ont pour habitude de réserver aux matelots du bord une partie des gains du voyage ». Mais c'est depuis 1842 seulement qu'on regarda la participation comme un système applicable à l'industrie en général et pouvant modifier assez profondément le salariat. Elle suscita beaucoup d'enthousiasme et certains la regardent encore aujourd'hui comme devant résoudre la question sociale. Tous les avantages peuvent lui

être attribués : le patronat garde, avec son autorité, sa part législative de profit. Les ouvriers, de leur côté, sont intéressés à la bonne marche de l'entreprise et la participation aux bénéfices doit être le meilleur stimulant au travail. Elle donne aux travailleurs une sécurité autrement comparable à celle que leur offre, par exemple, les associations ouvrières de production. La stabilité du personnel (des conditions d'ancienneté étant exigées des bénéficiaires), la suppression de la lutte des classes (les ouvriers devenant associés), sont autant d'arguments qui sont répétés à l'envi pendant des années.

Les propositions de loi tendant à rendre légale et obligatoire la participation aux bénéfices ne manquent pas. On en trouve une en 1879, de LAROCHE- JOUBERT, ayant pour but d'imposer une participation aux bénéfices aux adjudicataires de travaux pour l'Etat, les départements et les communes. Plusieurs autres propositions déposées en 1882, 1891, 1895, prévoyaient l'application de la participation aux bénéfices dans les exploitations permanentes, concédées par les administrations de l'Etat, des départements et des communes. Un projet de loi déposé par le gouvernement en 1888 visait à la fois les associations ouvrières de production et le contrat de participation aux bénéfices. Plusieurs fois modifié, il échoua au Sénat, en 1896, à la suite d'une campagne menée par le petit commerce contre lesdites coopératives. D'autres propositions ont également échoué depuis : une relative à la répartition des bénéfices dans les sociétés anonymes et en commandite par actions (proposition NAQUET, 1892); une établissant la participation obligatoire dans les mêmes sociétés (Justin GODARD, 1909). Et beaucoup d'autres encore, même après la guerre.

Une loi, celle du 9 septembre 1919, a imposé la participation aux concessions d'exploitations ouvrières qui seraient accordées à l'avenir : à la date du 31 dé-

cembre 1922, 51 concessions subissaient le régime de la loi. Rappelons également la loi déjà citée du 18 décembre 1915, rendant la participation obligatoire pour les sociétés ouvrières de production placées sous son régime. Au cours de la discussion au Parlement de la loi du 29 octobre 1921, relative au nouveau régime des Chemins de fer d'intérêt général, la question de la participation aux bénéfices avait été envisagée. Mais, dans le texte définitivement adopté, il s'agit uniquement d'une prime destinée à intéresser le personnel des chemins de fer au développement du trafic et à l'économie des dépenses, mais qui n'est pas calculée sur les bénéfices nets de l'exploitation.

Aussi, jusqu'à présent, la législation n'a rendu la participation aux bénéfices obligatoire que dans des cas exceptionnels. Il est probable qu'elle en restera là, car les résultats que même la participation volontaire donne dans l'industrie sont loin d'être encourageants, si l'on s'en rapporte à l'enquête du Ministère du Travail sur la participation aux bénéfices, parue en 1923. Sur 168 établissements signalés comme pratiquant la participation, 75 l'appliquent effectivement. Ces 75 établissements groupement 102.000 employés et ouvriers; dans 48 établissements, la participation est inscrite dans un règlement ou dans les statuts de l'entreprise; dans 25, elle repose sur la bonne volonté de l'employeur. Les taux de participation de 6 à 20 % sont les plus courants. En général, on exige des ouvriers ou des employés bénéficiaires une ancienneté qui ne dépasse pas un an, mais qui atteint quelquefois dix ans. Dans 37 établissements, la part du bénéfice qui revient à l'ouvrier lui est versée immédiatement et intégralement; 14 établissements donnent à cette part une affectation spéciale (achats d'actions ou part de commandite, placement dans une caisse d'épargne ou pour une caisse de retraites). Enfin 24 entreprises diffèrent le versement. En 1921, sur 62 établissements,

groupant 99.550 travailleurs, 9 occupant 63.050 travailleurs n'ont distribué aucun bénéfice; 53 occupant 36.500 ouvriers ont distribué 25.743.000 francs répartis sur les trois quarts des travailleurs. La moyenne reçue est de 906 francs par an par participant (les parts distribuées allant de 24 francs à 4.169 francs).

La grande majorité des établissements consultés signale l'influence de la participation aux bénéfices sur la stabilité du personnel. Quant à l'influence sur la productivité de l'ouvrier elle est niée par l'autre moitié. Il convient de noter que les réponses proviennent de ceux qui ont appliqué volontairement la participation et qui lui sont, semble-t-il, vraisemblablement favorables en principe.

En résumé, la participation aux bénéfices est-elle en progression? Plus d'un tiers des entreprises qui appliquent la participation l'avait adoptée depuis 1919. Par contre, d'autres y ont renoncé, après l'avoir plus ou moins longtemps appliquée : certaines de ces dernières comptent parmi les plus anciennes et les plus souvent citées. D'autre part, l'enquête comprend 3 établissements sur le point de renoncer à la participation que l'un deux applique pourtant depuis 1848. En 1893, M. Charles ROBERT estimait qu'il y avait en France 145 cas d'application de la participation, alors que l'Office du Travail en comptait 126. En 1901, ce nombre était ramené à 88 par M. TROMBERT, dans son rapport sur la classe consacrée à la rémunération du travail, dans la Section d'Economie sociale de l'Exposition universelle. Si l'on rapproche ces divers chiffres de ceux de l'enquête, il semble que les applications de la participation sont plutôt en décroissance. Le Conseil Supérieur du Travail, appelé en novembre 1923 à donner son avis sur la question de la participation aux bénéfices, s'est prononcé à une forte majorité contre toute proposition tendant à donner à l'institution un caractère légal obligatoire. Il a même rejeté par 29 voix contre 18 le

vœu formulé par l'un de ses membres et préconisant l'obligation pour l'Etat, les départements et les communes d'insérer dans les cahiers des charges des clauses imposant la participation à leurs concessionnaires.

La participation aux bénéfices se heurte, en effet, autant à l'hostilité des ouvriers qu'à celle des patrons. Ceux-là se refusent à admettre qu'on leur offre sous forme de cadeaux ce qu'ils considèrent comme leur appartenant. Le profit pour eux est un vol et ils prétendent avoir le droit d'exiger tout le produit de leur travail. Aussi repoussent-ils la participation. Les syndicats ouvriers n'en veulent pas non plus, parce qu'ils lui reprochent de détourner l'ouvrier de ses revendications légitimes. Enfin, elle excite la défiance de la classe ouvrière, qui estime que c'est encore là un moyen inventé par le patronat pour la faire travailler davantage.

Du côté des patrons eux-mêmes, doléances différentes, mais qui tendent aux mêmes fins. La participation est injuste, disent-ils : celui qui participe aux bénéfices doit participer aux pertes. De plus, la participation ne repose sur aucune base sérieuse : on arrive à traiter inégalement des ouvriers de mérite égal, mais qui travaillent dans des industries différentes. Car, en somme, le salaire, fonction des bénéfices, est fonction de l'industrie elle-même : il sera élevé si la mine est prospère, et maigre dans le cas contraire. Il y a longtemps qu'on a répondu à ces arguments peu solides : l'actionnaire n'est pas dans une situation tellement différente de celle de l'ouvrier. Il participe sans doute aux pertes, en voyant son action baisser en Bourse si l'affaire périclité, mais peut-on dire que l'ouvrier n'est pas aussi en perte quand l'usine ferme ses portes et le met « sur le pavé » ? Et soutiendra-t-on que l'actionnaire n'est pas traité tout aussi inégalement que l'ouvrier suivant les industries ? C'est affaire de bon ou mauvais placement.

N'y eût-il que ces critiques, la participation aux bénéfices, sans doute, n'en eût pas souffert beaucoup. Mais il existe une difficulté infiniment plus grave et qui touche à son fonctionnement : c'est la question du contrôle ouvrier. Dès lors qu'on admet, avec la définition rappelée plus haut, que la participation est *déterminée d'avance*, elle devient un droit pour l'ouvrier. Comment, dès lors, refuser à celui-ci le contrôle des bénéfices? Mais cette question se rattache à celle de l'actionnariat ouvrier, que nous allons voir bientôt. Notons seulement que, d'après l'enquête du Ministère du Travail, la grande majorité des règlements de maisons à participation spéciale formellement stipule que la participation aux bénéfices étant pure libéralité, le chef peut supprimer toute répartition et se trouve seul juge des difficultés susceptibles de se produire. Dans 17 établissements employant 6.000 ouvriers, le contrôle est plus ou moins étendu : il consiste en un droit de regard et non de critique; ce droit s'exerce soit par l'intermédiaire d'un « Conseil consultatif » chargé de seconder le chef d'entreprise dans l'application, soit par un conseil d'usine, soit enfin par un expert nommé par les deux parties. Dans 4 établissements (parmi eux le Familistère de Guise), le contrôle est absolu.

L'Actionnariat ouvrier

Avec l'actionnariat ouvrier, l'ouvrier participe non plus seulement aux bénéfices, mais aussi au capital. Il a non plus uniquement le contrôle, mais aussi une part à la gestion, ce qui est d'ailleurs la conséquence logique et inéluctable du droit de critique.

Quant à la manière de réaliser l'actionnariat ouvrier, plusieurs méthodes ont été proposées. L'une d'elles

consiste à offrir des actions aux ouvriers : mais combien d'entre eux auraient non seulement la volonté, mais encore la possibilité d'épargner pour acheter des actions ? On a proposé d'autres systèmes : participation aux bénéfices avec répartition différée et achat d'une action pour le compte de l'ouvrier dès que le montant réservé est suffisant. M. Justin GODARD préconisait un système d'actions de jouissance de travail collectif.

En France, la loi du 26 avril 1917 a prévu la création de sociétés anonymes à participation ouvrière. Il résulte des débats parlementaires que le législateur a, là aussi, voulu faire œuvre d'apaisement social et de justice. M. Charles DELONCLE, rapporteur de la Commission du Sénat, déclara que la loi « avait pour objet de résoudre pour les grandes entreprises industrielles et commerciales constituées en sociétés anonymes cette question si troublante des rapports malheureusement trop souvent difficiles du capital et du travail ». Et M. Louis DESCHAMPS, rapporteur de la proposition de loi à la Chambre, de dire : « Nous considérons dans la présente loi beaucoup moins le dividende que l'ouvrier touchera en plus de son salaire, que sa participation à la direction de l'entreprise. C'est là surtout que nous voyons une innovation heureuse et la possibilité d'empêcher beaucoup de conflits. » Quoique la loi de 1917 laisse au capital un rôle encore important de direction, le succès n'a pas répondu sans doute aux espoirs de ses auteurs. A l'heure actuelle, une douzaine de sociétés seulement se sont constituées sous le régime de la loi. Les raisons en sont simples; le système prévu par la loi de 1917 donne la possession des actions de travail à une collectivité, dite Société coopérative de Main-d'œuvre, comprenant l'ensemble des ouvriers et employés de l'entreprise. Or, les ouvriers, surtout en France, « n'aiment pas que la prévoyance leur soit

imposée » (1). Ils préféreront toujours posséder pour leur propre compte et même, si possible, toucher en argent. Enfin, ici, il faut répéter ce qui a été dit des systèmes précédents : la possession d'actions n'empêcherait pas l'ouvrier — étant donné actuellement son éducation économique rudimentaire — de préférer la satisfaction de ses intérêts immédiats aux actes de prudence et de sécurité que nécessitent toujours la bonne marche des entreprises.

Cet aperçu extrêmement succinct des systèmes proposés à l'heure actuelle pour abolir ou transformer le salariat montre la diversité des tentatives faites pour changer l'ordre existant de distribution des richesses. Ainsi que le dit M. Ch. GIDE, il n'est évidemment plus possible de faire de chaque ouvrier un producteur indépendant; ce serait retourner en arrière et méconnaître l'évolution économique. Les tentatives que nous avons vues et qui veulent remédier à cette impossibilité répondent toutes à un idéal élevé et aucune n'est à railler ou à critiquer *a priori*. Elles renferment en elles-mêmes beaucoup de bonnes choses et beaucoup d'idées justes. Malheureusement, excellentes en principe, elles se heurtent dans la pratique à des difficultés très grandes. Les faits sont là et il faut le reconnaître impartialement : avec les systèmes proposés, la production n'est pas augmentée, tant s'en faut, et la situation matérielle de l'ouvrier est loin d'être meilleure.

Et pourquoi ces principes justes aboutissent-ils à des échecs? Cela tient sans doute à deux causes : la première, c'est que la plupart des projets conçus oublient trop volontiers la nature de l'homme et qu'il faut au moins lui laisser le mobile de l'intérêt personnel, dans une certaine mesure; la seconde, c'est le manque d'éducation économique de la classe ouvrière. Certains diront que c'est là une fatalité et qu'il n'y a rien à

(1) P. Pie, *loc. cit.*

faire. Nous ne le pensons pas. L'état d'asservissement s'est opposé jusqu'à présent à ce que l'ouvrier acquiert un sens exact des nécessités économiques. Il n'est pas du tout chimérique de le voir s'élever à cette hauteur, s'il prend conscience du rôle qu'il peut être appelé à remplir — et alors le moment sera venu d'appliquer les idées généreuses des réformateurs sociaux.

Nous n'en sommes pas là et le régime du salariat semble devoir régir normalement la production pendant de longues années encore. S'il faut le conserver, il est indispensable de l'améliorer, en tenant compte à la fois des possibilités de l'industrie et des désirs légitimes des ouvriers. Que faut-il, en somme, assurer à ceux-ci? N'est-ce pas, pour un travail considéré comme normal, une rémunération capable de lui permettre d'élever sa famille et de jouir même d'un petit confort? N'est-ce pas surtout la sécurité du revenu, un salaire qui ne soit pas à la merci des vicissitudes de l'industrie et des variations du coût de la vie? C'est pourquoi il faut surveiller à la fois le capitaliste et l'entrepreneur, empêcher que le dividende et le profit se grossissent exagérément de la misère du peuple. C'est ce point de vue qui va nous occuper maintenant.

PREMIÈRE PARTIE

Le Salaire Vital

Si l'on entend par salaire vital un salaire qui permet à l'ouvrier de se maintenir, de subsister, de vivre, un salaire qui lui permet aussi d'élever un nombre d'enfants suffisant pour la reproduction de la race, il est certain qu'un tel salaire a toujours existé en moyenne. Sans croire avec les économistes classiques que la population varie d'une façon rigoureusement proportionnelle à la richesse, il faut bien admettre qu'au-dessous d'une certaine nourriture minimum, le corps humain s'épuise et la vie s'abrège. Ce minimum, il faut bien croire que l'homme l'a eu en général, puisque la population s'est maintenue et a même augmenté dans presque tous les pays. Si quelques races ont disparu ou sont en passe de disparaître, la cause paraît en être à un excès de richesse et de « civilisation », plutôt qu'à des revenus insuffisants.

Ce salaire vital envisagé comme un minimum assurant strictement la conservation de la vie, ressemble beaucoup au « salaire nécessaire » des économistes. Écoutons Adam Smith : « Il faut, de toute nécessité, dit-il, qu'un homme vive de son travail, et que son salaire suffise au moins à sa subsistance, et il faut même quelque chose de plus dans la plupart des cir-

constances, autrement il serait impossible au travailleur d'élever une famille, et alors la race de ces ouvriers ne pourrait pas durer au delà de la première génération, quoique les maîtres, dit encore Smith, aient presque toujours nécessairement l'avantage dans leurs querelles avec leurs ouvriers; cependant il y a un certain taux au-dessous duquel il est impossible de réduire pour un temps un peu considérable les salaires ordinaires, même de la plus basse espèce de travail » (1).

Ricardo disait de même : « Le prix naturel du travail est celui qui fournit en général aux ouvriers les moyens de subsister et de perpétuer leur espèce sans accroissement ni diminution. »

Ce qui distingue précisément la conception que ces économistes se font du salaire de celle que nous avons exposée plus haut en parlant du salaire vital, c'est que, lorsqu'on parle de salaire vital, on entend par là un salaire minimum qu'il s'agit d'imposer *toujours* aux employeurs, en quelque circonstance que ce soit. Au contraire, pour Smith et Ricardo, le salaire nécessaire n'est qu'une sorte de ligne de stabilité autour de laquelle le taux du salaire peut bien osciller, mais de laquelle il ne peut jamais s'écarter longtemps, par le jeu naturel des forces économiques.

Le salaire minimum vital qui est entré dans notre législation par une porte bien étroite, nous le verrons plus loin, est lui-même bien difficile à définir. Quelle est la nourriture nécessaire à la perpétuation de la race? Les travaux des biologistes et les progrès de l'analyse permettent maintenant d'évaluer en calories la valeur nutritive des aliments et l'on connaît à peu près ce qu'use journallement en calories un enfant, une femme, un homme adulte, et ce qu'il est par conséquent indispensable de leur fournir en contre-partie

(1) Smith, *op cit.*, livre I, ch. viii, t. I, p. 171.

pour entretenir leur vie. En Autriche, en 1921, l'indice des denrées alimentaires était calculé de façon à procurer 3.000 calories par jour à un adulte. Ce ne peut être qu'une moyenne; ce qui est vrai pour l'un n'est pas vrai pour l'autre. L'entretien d'un homme varie, avec la race, avec le climat. Au reste, cette conception du salaire vital — qui a partout servi aux législateurs à combattre les effets désastreux du sweating system — se rapproche trop de la théorie du salaire de Karl Marx, qui voit, dans la rémunération de l'ouvrier la valeur consommée par son travail. Un salaire vital entendu de cette façon ne saurait plus être envisagé aujourd'hui comme un régime possible que par quelques égoïstes intransigeants et de vue bornée.

Toutes les autres conceptions du salaire vital admettent donc pour l'ouvrier le droit « de jouir un peu de la vie ». Mais alors ici, les imaginations ou simplement les préférences personnelles se donnent libre cours, et il règne une confusion extrême sur cette question. Car le bien-être est une chose qui n'est pas mesurable objectivement, et le champ est vaste au-dessus du salaire nécessaire. On (1) a cependant essayé d'analyser en plusieurs types ce qu'on appelle le salaire vital: il y a d'abord le salaire « antisweating » (salaire s'opposant à l'épuisement et l'exploitation des travailleurs et correspondant au salaire nécessaire). Ce salaire là, en effet, est un salaire pour ainsi dire scientifique, et il est facile de le distinguer, ainsi que nous l'avons fait. En second lieu, il y aurait un « taux minimum de salaire » qui correspondrait à un minimum de besoins et serait considéré comme un salaire normal. Puis viendrait un « salaire de vie normale » assurant un minimum de confort et constituant un idéal. Nous

(1) M. Théodor Brauer, professeur de politique sociale à la « Teichirische Hochschule » de Karlsruhe. « Le salaire minimum », *Revue Internationale du Travail*, mai 1925.

n'apercevons pas très bien ce qui différencie pratiquement « le taux minimum de salaire » du « salaire anti-sweating ». Ce sont tous deux, nous semble-t-il, des salaires assurant un minimum de besoins. A supposer qu'ils se distinguent, où se trouve, entre le deuxième et le troisième salaire, la limite de la « norme » et le commencement de « l'idéal » ?

Il vaut mieux dire, pensons-nous, qu'à une époque déterminée, l'ouvrier a un besoin moyen auquel le salaire doit être adapté, et qu'au delà du salaire nécessaire, il y a place pour une amélioration du sort de l'ouvrier. Que l'idéal soit de vouloir cette amélioration la plus rapide possible, c'est d'accord. On ne peut que se réjouir de voir l'ascension progressive de la classe ouvrière vers un bien-être et un confort plus grands. A notre sens d'ailleurs, l'ouvrier sera, dans ce domaine, l'artisan de son propre bonheur. C'est à lui de se créer des besoins, par une éducation patiemment et tenacement poursuivie. Le législateur doit l'aider dans cette tâche, sans le devancer. La législation sociale a précisément pour rôle d'assurer, d'ancrer les conquêtes de la classe travailleuse contre un retour offensif des intérêts égoïstes.

Les besoins se créent par l'habitude et par un effort constant. Les ouvriers d'aujourd'hui ne sauraient se contenter de ce qui a suffi à leurs pères. Les exigences diffèrent avec les époques et avec les régions. Permettons-nous de citer encore Adam Smith (1) qui est vraiment une source inépuisable : « Les objets de consommation, dit-il, sont de nécessité ou de luxe. Par objet de nécessité, j'entends les denrées qui sont indispensables au soutien de la vie, mais encore toutes les choses dont le honnêtes gens, même de la dernière classe du peuple, ne sauraient décemment manquer, selon les usages du pays. Par exemple, une chemise,

(1) Adam Smith, *op. cit.*, livre V, ch. II, t. III, p. 241-242.

strictement parlant, n'est pas nécessaire au besoin de la vie. Les Grecs et les Romains vivaient, je pense, très commodément, quoiqu'ils n'eussent point de linge. Mais aujourd'hui, dans presque toute l'Europe, un ouvrier tant soit peu honnête aurait honte de se montrer sans porter une chemise, et un tel dénuement annoncerait en lui un état de misère ignominieux, dans lequel on ne peut guère tomber que par la plus mauvaise conduite. D'après les usages reçus, les souliers sont devenus de même, en Angleterre, un des besoins nécessaires de la vie. La personne la plus pauvre de l'un ou de l'autre sexe, pour peu qu'elle respecte les bienséances, rougirait de se montrer en public sans souliers. En Ecosse aussi, d'après les usages, cette chaussure est un des premiers besoins de la vie pour la dernière classe, mais pour les hommes seulement; il n'en est pas de même, dans cette classe, pour les femmes qui peuvent très bien aller nu-pieds, sans qu'on ait plus mauvaise opinion d'elles. En France, les souliers ne sont d'absolue nécessité ni pour les hommes, ni pour les femmes; les gens de la dernière classe du peuple, tant hommes que femmes, y paraissant publiquement sans s'avilir, tantôt en sabots, tantôt pieds-nus. Ainsi par les choses nécessaires à la vie, j'entends non seulement ce que la nature, mais encore les règles convenues de décence et d'honnêteté ont rendu nécessaire aux dernières classes du peuple. Toutes les autres choses, je les appelle luxe, sans néanmoins vouloir, par cette détermination, jeter le moindre degré de critique sur l'usage modéré qu'on peut en faire. La bière et l'ale, par exemple, dans la Grande-Bretagne, et le vin, même dans les pays vignobles, je les appelle choses de luxe. Un homme, de quelque classe qu'il soit, peut s'abstenir totalement de ces liqueurs sans s'exposer pour cela au moindre reproche. La nature n'en a pas fait des choses nécessaires au soutien de la vie et l'usage n'a établi nulle

part qu'il fût contre la décence de s'en passer (1). La diversité des besoins est ainsi telle qu'on peut dire que deux hommes n'ont pas les mêmes besoins : l'un aimera consacrer la presque totalité de son budget à sa nourriture, l'autre préférera se bien vêtir et aller au spectacle. Le besoin est une affaire essentiellement individuelle et de coutume.

C'est pourquoi les définitions qu'on donne du salaire vital sont si vagues; on dit « le salaire vital est celui qui permet une vie convenable » ou bien : c'est celui « qui donne le degré de confort que doit raisonnablement comporter la vie ». Une loi du Queensland déclare que « le salaire minimum doit toujours permettre à un ouvrier de bonne conduite, d'une santé, d'une vigueur et d'une compétence professionnelle normales, de vivre avec sa femme et trois enfants dans un état de confort moyen, en prenant pour base d'évaluation les conditions d'existence qui prévalent dans le milieu considéré. » C'est la définition la plus précise qu'on puisse trouver dans un texte législatif.

On conçoit bien que la difficulté s'affirme davantage encore lorsqu'il s'agit de déterminer le coût de la vie d'une famille ouvrière. Quelles dépenses faire intervenir pour l'établissement de l'indice? Quelle méthode employer pour le calculer? Une manière consisterait à grouper les budgets annuels de plusieurs familles moyennes vivant dans un confort moyen, puis d'en faire la moyenne. Mais, dans la classe ouvrière, les ménages qui tiennent la comptabilité complète et détaillée de leurs recettes et dépenses sont extrêmement rares. Et puis il faudrait encore définir le confort

(1) Au sujet des difficultés de l'établissement de l'indice du coût de la vie, voir : 1° en ce qui concerne la documentation utilisée : « L'interprétation des nombres indices », par H.-E. Snow, *Revue Internationale du Travail*, février 1925 ; 2° en ce qui concerne la méthode employée : « Quelques considérations sur la nature des nombres indices », par Félix Klegl, *Revue Internationale du Travail*, août 1924.

moyen. Aussi, est-on obligé, pour établir l'indice du coût de la vie, de se borner à envisager quelques sujets de dépenses types, tels que nourriture, logement, habillement, imposition, distraction et d'en faire la somme. On arrive ainsi à une approximation plus ou moins stricte, mais qui peut avoir une certaine valeur quand l'enquête est menée sérieusement et impartialement.

Pendant et surtout depuis la guerre, les variations du coût de la vie ont été tellement brusques que l'indice a pris rapidement une portée considérable. C'est sur lui que sont basées les revendications ouvrières relatives aux salaires et, pendant dix ans, le patronat et la classe ouvrière ont eu les yeux tournés vers lui. Son intérêt a bien déchu un peu depuis que les différents Etats se sont soumis à une politique monétaire moins désordonnée, mais les troubles nés de la guerre sont loin d'être effacés et l'indice semble devoir rester, pendant longtemps encore, au premier plan des préoccupations économiques et sociales.

Les Applications de l'idée d'un salaire vital

1° Le salaire minimum :

La première étape dans l'application du salaire vital a été, naturellement, d'empêcher les salaires de famine. Le sweating system, dans lequel le salaire ne permet pas la reconstitution des forces dépensées dans le travail, où l'usure de l'homme est hâtée exagérément, où l'on ne procède pas à l'amortissement du capital humain, existait surtout dans les industries où le travail entre pour beaucoup dans la valeur du produit fini et où la classe ouvrière est sans résistance,

parce que sans cohésion. C'est le cas des industries à domicile.

La réaction contre les salaires de famine a commencé à la fin du xix^e siècle. A partir de 1895, on trouve dans de nombreux contrats passés entre les entrepreneurs et leurs ouvriers des clauses de salaires minima. En Angleterre, en Suisse, en Belgique, en Australie, au Canada, aux Etats-Unis, etc., des textes législatifs interviennent pour recommander ou pour imposer aux personnes publiques d'inscrire la clause du salaire minimum dans les contrats qu'elles passent. En France, les décrets Millerand du 10 août 1899 stipulent que les cahiers des charges doivent imposer le paiement aux ouvriers d'un salaire normal égal, pour chaque profession, et dans chaque profession pour chaque catégorie d'ouvriers, au taux couramment appliqué dans la ville ou la région où le contrat est appliqué.

Dans le domaine législatif, on trouve également d'assez nombreuses dispositions en faveur des salaires minima, mais le plus souvent pour des industries particulières. Laissons provisoirement de côté les lois australienne et néo-zélandaises, qui instituent un système d'arbitrage de conciliation et de réglementation des salaires très complet. Il faut noter la loi anglaise du 20 octobre 1909, contre le *sucating*, et qui institue des conseils mixtes dont le principal objet est la fixation du salaire minimum dans les industries à domicile; une autre loi anglaise du 29 mars 1912 sur le salaire minimum des mineurs (loi qui excepte les ouvriers infirmes, âgés ou rebelles aux règlements).

La loi française du 10 juillet 1915 est très prudente; elle a institué des conseils de salaire, composés de délégués ouvriers et patronaux, sous la présidence du juge de paix du lieu. Le rôle de ces conseils consiste seulement à constater le prix de l'heure du travail en usage chez les ouvriers à l'atelier de la même profession et du même endroit.

Des commissions d'expertise sont chargées de vérifier la durée du temps nécessaire à la confection de divers articles. On obtient alors facilement le salaire aux pièces qui est ensuite promulgué et obtient force de loi si, pendant trois mois, aucune réclamation ne s'est produite.

2° L'échelle mobile :

Le système de l'échelle mobile constitue un autre aspect du problème de l'adaptation du salaire aux besoins. Dans les années qui suivirent la guerre, les désordres monétaires et la hausse formidable des prix rendaient la situation des salariés très difficile. Le coût de la vie montait d'une façon rapide et continue, il aurait fallu réviser les salaires à des époques très rapprochées. De là, l'idée du système de l'échelle mobile, qui crée une relation étroite et automatique entre le taux des salaires et l'indice du coût de la vie. Cette méthode était particulièrement à retenir dans les pays de grande inflation, en Allemagne, en Autriche, en Pologne.

En Allemagne (1), l'échelle mobile n'a été appliquée dans l'industrie que dans des cas isolés, par suite de l'opposition du gouvernement et des patrons. Dans l'agriculture, cette méthode a revêtu une forme spéciale et a eu un développement plus grand; on modifiait les salaires d'après les prix du seigle, par exemple. En Autriche (2), l'application de l'échelle mobile a passé par trois phases : de fin 1919 à fin 1921, l'adaptation des salaires a lieu périodiquement, par voie de négociations : on opère soit en divisant deux parties, l'une fixe, l'autre mobile, soit en ajoutant au salaire

(1) Dr Fritz Sitzler.

(2) Dr Karl Forchheimer : « Les échelles mobiles de salaires en Autriche », *Revue Internationale du Travail*, juillet 1924.

un supplément calculé plus ou moins d'après la hausse de la vie. De fin 1921 à l'automne 1923, la couronne se déprécie tellement rapidement qu'on en vient à l'adaptation automatique des salaires. Le système de l'échelle mobile a son apogée en janvier 1922. Une loi du 28 juin 1922 le consacre pour les employés de l'Etat. Dès la fin de 1923, il se produit une réaction contre l'emploi de l'échelle mobile. Les crises et le chômage ramènent la méthode de la fixation des salaires par négociations.

L'adaptation automatique des salaires au coût de la vie provoquait d'ailleurs l'hostilité des patrons comme celle des ouvriers. Ceux-ci veulent bien accepter le système quand l'indice augmente, mais le repoussent quand l'indice décroît. Et les plus avancés reprochent à l'ajustement automatique de supprimer l'esprit syndical. En outre, quelles tentations de suspecter l'impartialité de ceux qui établissent l'indice! Du côté des patrons, protestations plus véhémentes encore. Ils font remarquer les soi-disant impossibilités économiques du système, et les difficultés pour l'industrie d'assurer un tel salaire en tout temps et en tout lieu. Mais, précisément, les crises industrielles ne sont-elles pas dues bien souvent, et pour une bonne part, comme on l'a fait remarquer, à la sous-consommation provoquée par les salaires trop bas.

Si nous estimons que le principe de l'échelle mobile n'a pas été appliqué dans toute sa rigueur, c'est non pas pour cause d'impossibilité — les difficultés qui se sont présentées tiennent à la jeunesse relative de la science statistique et à l'insuffisante éducation *actuelle* des masses — mais parce qu'il faut, quand même et toujours, laisser à l'homme, dans une certaine mesure, « le soin d'assurer son propre avenir en assumant le contrôle de sa propre vie » (1).

(1) « La réglementation des salaires par l'Etat en Australie et en Nouvelle-Zélande », par Miss Dorothy Mc Sells, *Revue Internationale du Travail*, oct.-nov.-déc. 1924.

D'ailleurs, cela ne signifie nullement qu'il faille rejeter l'indice au rang d'une curiosité inutile. Au contraire, il faut absolument s'attacher à le rendre plus exact et à le faire établir par des organismes compétents et d'une haute autorité morale, afin qu'il s'impose sans trop de peine aux différentes classes intéressées. L'indice est certainement appelé à jouer de plus en plus un rôle de premier plan dans les rapports entre patrons et ouvriers, pour l'élaboration des salaires.

3° Le salaire vital en Australie et en Nouvelle-Zélande :

Sur la réglementation des salaires par l'Etat en Australie et en Nouvelle-Zélande, nous possédons plusieurs articles très documentés de Miss Sells, parus dans la *Revue Internationale du Travail*, en octobre-novembre-décembre 1924.

Les lignes qui suivent sont à peu près entièrement tirées de ces articles.

L'origine de l'intervention de l'Etat dans la réglementation des salaires en Australie et en Nouvelle-Zélande remonte à 1894. C'est alors que furent votées les lois sur la conciliation et l'arbitrage industriels, qui aboutirent tout naturellement à régler les conflits des salaires. Les salaires de famine, dus en partie à la présence d'une main-d'œuvre chinoise abondante, furent rapidement supprimés. La hausse ininterrompue du coût de la vie qui se produisit de 1912 à 1920 vint remettre en relief la question des salaires? Déjà en 1905, au moment où le syndicalisme voyait sa puissance accrue et où le coût de la vie avait dessiné un mouvement de hausse assez important pour émouvoir l'opinion, on avait commencé à concevoir qu'entre le salaire maximum que peut payer une industrie sans compromettre son existence et le salaire minimum que peut accepter l'ouvrier sans mourir littéralement de faim, il pouvait exister une certaine marge dite « marge d'indétermination économique » dans les limites de laquelle un contrôle des salaires était possible et désirable. C'est alors qu'avait été conféré aux tribunaux

de conciliation et d'arbitrage la mission de réglementer les salaires de toutes les catégories de travailleurs.

C'est un fait digne de remarque, qu'en Australie, l'opinion publique comprit plus tôt qu'ailleurs, et sans réactions aussi violentes, la possibilité et l'utilité de garantir aux salariés de toutes catégories, grâce à un système de tribunaux spéciaux d'Etat, un salaire suffisant pour leur permettre de vivre dans des conditions convenables. C'est seulement en 1909, en effet que la Grande-Bretagne institua des Conseils d'industrie dans quatre des industries les plus mal rétribuées, afin de mettre un terme à l'exploitation dont les ouvriers étaient victimes. En Australie même, dès que fut admise l'idée que les tribunaux industriels ne dépassent pas leurs attributions en fixant le taux des salaires équitables et normaux, la vieille croyance qu'ils avaient pour raison d'être de maintenir la paix industrielle et de combattre les salaires de famine apparut désuète et fit place à une nouvelle conception leur attribuant, comme rôle essentiel la réglementation des taux de salaires de toutes les catégories de travailleurs dans des industries quelconques.

La réglementation des salaires se fait dans la Confédération australienne de trois façons suivant les Etats : au moyen de Conseils de salaires ou Conseils d'industrie, de tribunaux d'arbitrage et de la combinaison des tribunaux et des Conseils.

Les Conseils de salaires ou d'industrie s'occupent chacun d'une profession ou d'une industrie déterminée. Ce sont des organismes permanents, d'ordinaire composés d'un nombre égal de représentants des patrons et des ouvriers de l'industrie, pris parmi ceux qui demeurent dans le district ou le Conseil a son siège. Ces membres s'adjoignent un président qu'ils choisissent d'un commun accord. S'il n'y a pas d'accord, le président est nommé par le ministre. L'attribution principale des Conseils de salaires est de

fixer ou de modifier le taux des salaires minima pour l'industrie dont ils s'occupent. Ils ont liberté entière à cet égard et leur intervention n'a pas besoin d'être motivée par l'existence d'un conflit. La méthode suivie par ces Conseils se rapproche beaucoup de la négociation collective : les délégués des patrons et des ouvriers se réunissent et font connaître les conditions de salaires qu'ils jugent convenables. Le président essaie de rapprocher leurs points de vue; il use rarement de son pouvoir d'émettre le vote décisif lorsqu'il n'y a pas accord. Dans certains Etats qui suivent en cela la procédure britannique, les décisions des Conseils sont définitives, sauf révision devant le Conseil lui-même. Ailleurs on peut appeler devant les tribunaux industriels ou civils.

Les tribunaux d'arbitrage sont composés de membres du pouvoir judiciaire, assistés quelquefois par un représentant des patrons et des ouvriers. Ils ont des pouvoirs plus étendus que les Conseils de salaires, puisqu'ils peuvent s'occuper d'industries quelconques et régler tous les différends industriels. Souvent il n'y a pas d'appel possible, mais une révision devant le même tribunal.

En dehors des Conseils de salaires et des tribunaux d'arbitrage qui fonctionnent dans les différents Etats, il existe en Australie un Tribunal fédéral de conciliation et d'arbitrage qui joue, en quelque sorte, le rôle d'un organisme central d'ajustement des salaires : sa création en 1904 eut pour but de coordonner les décisions des différents tribunaux d'Etats.

La majorité des décisions rendues en matière de salaires s'appliquent à une industrie d'un district ou d'une région et non pas à un Etat entier, malgré le pouvoir des tribunaux, parce qu'on admet que d'un district à un autre il existe des différences importantes dans le coût de la vie et les conditions du travail. Toutefois il se manifeste une tendance de plus en plus mar-

quée à étendre le taux des salaires à toute une branche d'industrie, pour éviter les concurrences déloyales et les mécontentements.

La procédure de réglementation des salaires s'applique : en Nouvelles-Galles du Sud, à toutes les industries, y compris les services du gouvernement; dans le Victoria, à toutes les industries, les services du gouvernement non compris; en Queensland, à toutes les professions ou personnes, y compris les services du gouvernement, mais non compris les enfants qui sont à la charge de l'Etat, les domestiques et le personnel des exploitations agricoles. L'Australie Méridionale, Occidentale et la Tasmanie écartent également l'agriculture de la réglementation.

Quelque soit l'attitude des divers groupements ou partis, l'expérience a montré qu'un système de réglementation légale des salaires est utile au point de vue social et avantageux pour le patron aussi bien que pour la main-d'œuvre. L'ancienne théorie qui enseignait que les salaires ont réglés par les « forces économiques » et que le contrôle extérieur exercé par l'Etat ou même par un syndicat demeure impuissant contre les lois intangibles de l'économie politique, est abandonnée aujourd'hui par tous les penseurs épris de réalisme.

Le véritable problème est celui-ci : quelles sont les formes de contrôle les plus susceptibles d'amener de bons résultats. Le système d'arbitrage obligatoire investit des fonctionnaires sans compétence spéciale et sans intérêt dans les questions qu'ils ont à régler, d'un droit à exercer pour le bien commun, tandis que le fonctionnement des Conseils d'industrie est confié à des représentants de l'industrie. D'autre part, les tribunaux d'arbitrage présentent ce grand avantage d'être obligés de motiver les sentences prononcées, ce qui a créé un véritable système de jurisprudence industrielle, qui sert de base aux arrangements amiables, donne une

certaine unité à l'évolution des rapports du patronat et de la main-d'œuvre et dans une certaine mesure coordonne les sentences. Jugeant de façon absolument désintéressée, le tribunal, plus peut-être que les Conseils de salaires, envisage le bien-être général et non l'intérêt d'une industrie particulière. Le mécanisme des Conseils de salaire est plus souple et présente ce gros avantage d'établir le salaire par l'accord et les bonnes relations du patronat et de la main-d'œuvre et non par la coercition comme les tribunaux d'arbitrage. Dans l'ensemble les résultats de l'application de ces deux systèmes, non seulement en Australie, semblent favorables aux Conseils de salaires. Ainsi en Grande-Bretagne, où les Conseils d'industrie fonctionnent depuis environ quinze ans, il ne s'est guère produit de conflits dans les industries qui possèdent un Conseil.

Les objections au salaire vital sont nombreuses, et il n'y a pas lieu de s'en étonner, puisqu'il s'agit d'une transformation profonde de l'idée qu'on s'est faite jusqu'à présent du salariat : au lieu de payer, comme autrefois, le salaire juste suffisant pour retenir le travailleur dont on a besoin, voici qu'il faut envisager, non plus seulement la qualité et la quantité du travail fourni, mais aussi les besoins plus ou moins étendus du travailleur. N'est-ce pas une innovation considérable pour la rémunération du travail que d'être obligé de tenir compte, d'une façon systématique et principale, des conditions de la vie du travailleur au lieu de s'en tenir au seul critérium du rendement, auquel on était habitué depuis des siècles. C'est pourquoi le salaire vital apparaît encore à certains comme une impossibilité économique. Voici quelques objections apportées.

Ce salaire nouveau, pour être avantageux à une partie des travailleurs serait désastreux pour beaucoup. L'industrie, obligée de payer des salaires relativement élevés, se rattraperait en recrutant son personnel parmi

les plus aptes. Du coup, c'est l'élimination en masse des plus faibles réduits au chômage. Les premiers frappés seraient sans doute ceux dont le rendement est certainement inférieur à celui des hommes adultes, en quantité, qualité, valeur, à savoir les femmes et les enfants. Cette élimination des femmes et des enfants est-elle tellement certaine. La demande de main-d'œuvre n'est pas uniquement réglée par le rendement, mais aussi par la quantité de main-d'œuvre nécessaire. L'industrie emploie sans doute les plus aptes, mais elle utilise toute la main-d'œuvre dont elle a besoin et occupe tout travailleur qui lui procure un bénéfice, si léger soit-il. Or, le salaire vital lui-même dépasserait-il la valeur créée par une femme. Il est permis d'en douter.

D'ailleurs l'élimination des femmes et des enfants de l'industrie devrait-elle être considérée comme un mal, au cas où elle se produirait et y aurait-il lieu de la regretter beaucoup. A un autre point de vue, le renvoi des moins capables, dans le marché de la main-d'œuvre, ne les pousserait-il pas à vouloir se hausser précisément au rang des plus aptes et des plus capables, pour le plus grand bien de la production et de l'espèce.

Au reste en ce qui concerne les apprentis et les ouvriers inférieurs, il existe une pratique couramment adoptée par les Conseils de salaires en Australie : c'est de déterminer la proportion de ces travailleurs (ordinairement 20 %) qu'il sera permis d'employer, avec une rémunération plus faible naturellement. Aussi l'industrie a encore intérêt à occuper les ouvriers de qualité inférieure, et ceux-ci ne sont pas victimes du chômage.

Une autre critique couramment émise consiste à prétendre que le salaire vital aboutira en fait à uniformiser les salaires sur le taux minimum fixé. On aperçoit aisément les conséquences désastreuses qu'aurait

une telle éventualité; inutile alors de travailler plus que le voisin puisqu'on est assuré de ne pas être payé davantage. Assimilation des ouvriers qualifiés aux ouvriers ordinaires. Plus de stimulant individuel, diminution considérable de la production, telles sont les perspectives peu encourageantes que nous offrirait le salaire vital.

Il se peut en effet qu'au début de l'application du salaire minimum vital, on constate une uniformité relative dans la rémunération du travail. Mais nous ne pensons pas que cette uniformité durerait; si l'on fixe le taux du salaire pour l'ouvrier moyen, des suppléments viendront rapidement s'ajouter pour l'ouvrier supérieur, qu'on tiendra à garder au lieu de le laisser partir dans une autre entreprise; on paiera toujours davantage l'ouvrier qui travaille davantage. Le salaire vital ne s'oppose en aucune façon au salaire-rendement : il se combine avec lui.

D'ailleurs l'expérience l'a prouvé : en France, la loi sur le salaire minimum des ouvriers du vêtement à domicile n'a pas empêché de traiter les ouvrières différemment suivant leurs capacités et leur travail. En Australie et en Nouvelle-Zélande, on distingue nettement le salaire minimum de base, appelé salaire primaire, d'un salaire secondaire destiné à rémunérer des qualités spéciales.

On a adressé également au salaire vital le reproche de fausser la concurrence tant sur le marché intérieur que sur le marché extérieur. A l'intérieur d'un pays, l'industrie qui ne requiert que peu de main-d'œuvre se trouve relativement avantagée par l'obligation légale de payer un salaire vital déterminé. Prenons l'exemple d'un tissage à mains et d'un tissage mécanique. Le premier verra le prix de revient du produit fini augmenter sensiblement davantage que le second, pour lequel le salaire intervient beaucoup moins dans le coût de production. Cela est exact, mais on ne saurait

désirer le maintien de modes de travail désuets. Si certaines industries employant des méthodes arriérées ne peuvent payer à leurs ouvriers un salaire convenable, elles n'ont qu'à s'ouvrir aux perfectionnements techniques ou céder leur place à d'autres plus modernes. Pour ce qui est des industries d'art, dont les produits valent surtout le travail qu'ils ont nécessité, une augmentation de leurs prix de revient ne présenterait sans doute pas de grandes difficultés, car le résultat serait le même pour toutes, au moins dans un même pays.

Il n'y a pas lieu de craindre beaucoup la concurrence des pays n'appliquant pas le salaire vital minimum. A mesure que les associations et les revendications ouvrières prennent un caractère plus international, les institutions sociales bienfaisantes obtenues dans certains pays passent bientôt les frontières pour s'introduire dans les pays de même civilisation. D'ailleurs l'exemple de l'Australie, dont les exportations n'ont cessé d'augmenter depuis l'application du salaire vital, prouve que cette application n'a nullement gêné le commerce avec l'étranger. D'une manière plus générale, c'est un fait également constaté depuis longtemps que les pays à salaires élevés sont les plus propères.

Mais il y a plus : il faut bien se pénétrer de cette idée qu'une hausse des salaires est loin de provoquer une hausse proportionnelle du prix de revient dans l'immense majorité des cas. L'expérience le prouve déjà : un relèvement de 75 % du salaire des confectionneuses de balles de tennis n'a amené aucune modification dans le prix de vente. Le raisonnement le montre également.

Notons, tout d'abord, qu'une hausse des salaires ne saurait être comparée à une hausse du profit, pour son influence sur l'élévation du prix de vente. Envisageons

(1) Boyaval : « Le Sweating system », p. 228.

par exemple, l'industrie de la laine : elle comprend quatre stades : le lavage, le peignage, la filature et le tissage. Si l'on suppose une hausse de 5 % sur tous les profits, le prix de la laine sera augmenté d'une certaine quantité. Le peigneur de laine prendra son profit non seulement sur le prix ancien mais aussi sur l'augmentation provoquée sur l'élévation du profit. Le filateur fera de même vis-à-vis du peigneur, et le tisseur vis-à-vis du filateur. La hausse du prix de vente, au lieu d'être en progression arithmétique comme dans le cas d'une hausse des salaires, se fait en partie du moins en progression géométrique.

Cette parenthèse étant fermée, la raison pour laquelle la hausse des prix ne doit pas suivre la marche des salaires est très simple : c'est que le salaire ne forme qu'une partie du prix de revient, et cette partie diminue chaque jour. « La tendance générale du travail manuel industrialisé, écrit H.-Théodor Brauer (1) », est de se confiner de plus en plus dans l'Agriculture et les Arts et Métiers. Dans l'industrie s'emploient maintenant les machines automatiques ou semi-automatiques. Le rendement de l'ouvrier qui sert la machine dépend de la machine elle-même. Le taylorisme va jusqu'à concentrer en principe tout le travail cérébral de l'entreprise chez la direction. Le travail de l'ouvrier est réduit à un geste de la main. L'auteur constate l'indifférence croissante de la production à l'égard du travail individuel et du salaire. Il estime

0,05

le rapport des frais généraux aux salaires à — dans

I

les petits ateliers disposant de peu de moyens méca-

2 ou 2,5

niques; à — dans les ateliers occupant 200 à

I

(1) *Revue Internationale du Travail*: « Le salaire minimum », mai 1925. Voir, du même auteur: « Produktionsfaktor Arbeit Iena ».

3 ou 4

300 ouvriers, enfin à ——— pour les grandes entre-

I

prises. Dans le premier cas, les salaires représentent 40 % du coût de production. Dans le dernier cas 15 % seulement.

L'importance du salaire dans le prix de vente est encore plus faible relativement, puisqu'il faut ajouter au coût de production pour avoir le prix de vente, le profit de l'entrepreneur. Telle est la raison pour laquelle il n'y a pas de proportionnalité à établir entre la hausse des salaires et la hausse du coût de la vie. C'est pourtant une opinion très couramment émise que celle-ci, qu'on juge décisive : si l'on adapte, dit-on, rigoureusement les salaires au coût de la vie, le coût de la vie augmentera lui-même, provoquera une nouvelle hausse des salaires et ainsi de suite indéfiniment.

Il est facile de montrer que, *pratiquement*, il n'en sera pas ainsi; soit V le coût de la vie à un moment donné; S le salaire adapté à ce coût de la vie; ce salaire S provoque une augmentation du coût de la vie qui devient $V+s$. Adaptons le salaire à ce nouveau coût de

la vie. Ecrivons la proportionnalité : $\frac{S \left(1 + \frac{s}{V}\right)}{S} = \frac{V+s}{V}$

Le salaire correspondant au coût de la vie ($V+s$) est donc

$S \left(1 + \frac{s}{V}\right)$ ce nouveau salaire amène un coût de la vie

$V+s \left(1 + \frac{s}{V+s}\right)$ qui lui-même entraîne un salaire

$S \left[1 + \frac{s}{V} \left(1 + \frac{s}{V}\right)\right]$ qui provoque un nouveau coût de la vie et ainsi de suite.

Le salaire par des adaptations successives au coût de la vie, tend donc vers l'expression :

$$S \left(1 + \frac{s}{V} \left(1 + \frac{S}{V} + \frac{S^2}{V^2} + \frac{S^3}{V^3} + \dots \right) \right)$$

et le coût de la vie, vers l'expression :

$$V + s \left(1 + \frac{S}{V} + \frac{S^2}{V^2} + \frac{S^3}{V^3} + \dots \right)$$

La série $1 + \frac{S}{V} + \frac{S^2}{V^2} + \frac{S^3}{V^3} + \dots$ est convergente, c'est-à-dire n'augmente pas indéfiniment et a une valeur

S

limitée, si le rapport $\frac{S}{V}$ est plus petit que 1. Or, il

en est manifestement ainsi dans l'immense majorité des cas : le salaire ne forme qu'une partie du prix de vente. La série se rapproche d'autant plus vite que le

S

rapport $\frac{S}{V}$ est plus faible, c'est-à-dire que l'adaptation

du salaire au coût de la vie sera d'autant plus aisée qu'il s'agira d'une industrie où l'élément-salaire intervient peu dans le prix de revient, ce qui est évident *a priori*; cela signifie aussi que, après un nombre déterminé d'adaptations des salaires au coût de la vie, la variation du salaire ou du coût de la vie, pour une nouvelle adaptation, sera d'autant plus faible que le salaire interviendra moins dans le prix de revient. Pour préciser, supposons que la première adaptation des salaires au coût de la vie nécessite une augmentation des

S

salaires de 10 %. Alors, avec nos notations $s =$ —

10

Admettons que l'importance du salaire dans le prix de vente soit de 25 % : $V = 4S$. Prenons le cas de trois ajustement déjà réalisés et voyons ce qui va se passer au quatrième ajustement des salaires au coût de la vie.

Un quatrième ajustement du salaire augmentera celui-ci de $\frac{s S^3}{V^3}$ soit avec les suppositions faites, de :

$$\frac{S \times S^3}{10 \times 4^3 \times 5^3} \text{ ou } \frac{S}{10 \times 4^3} \text{ ou } \frac{S}{640}$$

I

Le salaire variera donc seulement de — ème de sa
640

valeur primitive. Toutes autres choses égales d'ailleurs, le coût de la vie, de son côté, augmentera de :

$$\frac{s S^3}{V^3} = \frac{S}{10} \times \frac{S^3}{V^3} = \frac{V^4}{4^4 \times 10 V^3} \text{ ou } \frac{V}{10 \times 4^4} = \frac{V}{2560}$$

Le coût de la vie augmentera donc alors de 1/2560^e de sa valeur primitive. Si l'on prend la précaution sage — comme cela a été fait pour l'échelle mobile dans certains pays (1) — d'exiger une variation de l'indice supérieure à un chiffre déterminé pour nécessiter une révision des salaires, on voit que, pratiquement, au bout d'un *très petit nombre d'adaptations* le coût de la vie et les salaires adaptés se stabilisent.

On ne saurait passer sous silence, en faveur du salaires vital, un argument présenté par H. Bauer (2). Par suite de la mécanisation et de la spécialisation de l'industrie, il devient de plus en plus difficile de chiffrer la valeur du travail et se rendre compte du rendement de l'ouvrier est une opération très complète comme celle, par suite, de calculer son salaire d'après ce rendement. On est conduit toujours davantage à user d'un nouveau critère : les besoins, étant entendu qu'il s'agit d'une rémunération objective du travail — rémunération conforme à une échelle de besoins moyens et non point adaptée aux besoins individuels de chacun.

(1) En Autriche, pour l'industrie textile, un accord du 1^{er} juin 1924, stipulait qu'une variation de l'indice ne dépassant pas 5 % serait sans influence sur le salaire.

(2) *Loc. cit.*

DEUXIÈME PARTIE

Le Salaire Familial

Nécessité du Salaire familial

La rémunération du travail suivant les besoins, brutalement appliquée, telle que beaucoup l'entendent, consisterait à faire la moyenne des besoins de tous les travailleurs, sans distinction de charges, et de faire de cette moyenne la base du salaire de chaque ouvrier. Une telle méthode serait non seulement injuste, mais difficilement praticable.

En 1920 fut nommée en Australie une Commission fédérale du salaire de base, chargé : 1° de déterminer avec précision le coût de la vie pour une famille de cinq personnes (père, mère, enfants de moins de 14 ans) considérée comme normale et vivant dans un confort moyen. Après une enquête minutieuse de huit mois, un rapport à l'unanimité conclut à l'insuffisance pour cinq personnes des salaires déclarés normaux par les divers tribunaux australiens. D'une comparaison faite entre le coût de la vie à Melbourne pour diverses années et le salaire le plus élevé accordé aux mêmes époques par le Tribunal fédéral sur la base

du salaire du moissonneur (1), il résulte que les salaires légaux suffiraient à l'entretien d'une famille de trois mais non d'une famille de cinq personnes considérée comme normale. Il aurait fallu, d'après M. Hugues, augmenter de 35 % le montant global des salaires. Et un membre des Services Statistiques de la Confédération australienne disait : « Il serait impossible de payer le salaire pour cinq personnes à tous les travailleurs adultes d'Australie, car le revenu total du pays, y compris la portion prélevée sous forme de bénéfices par les employeurs, ne fournirait pas, répartie également entre tous les membres de la communauté ouvrière, le montant hebdomadaire indispensable. »

Or, si l'on admet que, dans une famille, les 7/10 du revenu servent à l'entretien du mari et de la femme, et 1/10 à celui de chacun des trois enfants, et si l'on se reporte aux statistiques des ménages et du nombre des enfants en Australie, on constate que, laissant de côté les cas extrêmes, le salaire du moissonneur a répondu aux besoins normaux de 10 % environ des travailleurs (auxquels il faut joindre leur femme et leurs enfants), que, pour 32 %, il a été supérieur aux besoins mais que, par contre, il est resté insuffisant dans 58,4 % des cas (2).

Cette remarque n'est que l'expression plus précise de cette vérité, que cette solution qui consiste à donner à tous de quoi satisfaire aux besoins d'une famille

(1) Le salaire du moissonneur est une somme de 42 shillings, considérée, en 1907, par le juge Higgins, président du Tribunal fédéral, comme étant le salaire hebdomadaire correspondant « équitablement et raisonnablement » à des conditions d'existence décentes, dans la ville de Melbourne. Il dépassait de 27 % le salaire de l'époque.

(2) Dépense moyenne hebdomadaire de nourriture par personne unité d'après la grandeur des ménages et d'après le revenu (en 1913).

Nombre de personnes dans le ménage	Valeur du Revenu en francs				
	1.000 à 1.500	1.500 à 2.000	2.000 à 2.500	2.500 à 3.000	3.000 à 3.500
2	9,35	11,00	12,80	16,30	
3	7,80	8,80	10,90	11,70	13,25
4	6,75	8,25	7,90	8,70	8,75
5	6,20	7,00	8,00	10,10	8,95
6	5,45	6,50	7,20	8,50	8,10
7	5,70	6,45	7,45	7,60	8,05
8	4,95	5,20	5,70	6,80	7,20
9 et plus	5,35	5,20	5 25	5,65	7,25

moyenne, donne trop à quelques-uns et pas assez à d'autres. Et il serait d'autre part inconcevable de vouloir niveler les salaires sur les besoins de la famille la plus nombreuse.

La solution du salaire correspondant à une famille moyenne, qui a été, grosso modo, celle appliquée jusqu'à ces dernières années, présente un autre inconvénient : le célibataire ayant un pouvoir d'achat supérieur à celui nécessaire pour satisfaire ses besoins, fait hausser le coût de la vie et contribue ainsi à diminuer, par une autre voie, le salaire réel de ceux qui ont des enfants. Dès lors que l'on s'attache à un salaire adapté aux besoins, il faut donc absolument — pour des raisons pratiques et des raisons de justice — discréminer ces besoins : payer moins les célibataires, payer davantage les personnes qui ont des charges.

Des syndicats ouvriers, dans divers pays, ont soutenu que le salaire familial n'était qu'un stade à accepter momentanément dans l'évolution des salaires, et devant préparer l'événement d'un salaire vital identique pour tous les travailleurs. Cette opinion ne repose ni sur la logique, ni sur l'histoire. Signalons seulement maintenant — nous verrons plus loin l'historique du salaire familial — qu'il fut accordé pendant et après la guerre des indemnités de vie chère pour adapter dans une certaine mesure les salaires au coût de la vie et que les allocations familiales ne furent qu'une différenciation de ces indemnités de vie chère suivant les charges.

Il suffit de se reporter à l'enquête sur les conditions de la vie ouvrière et rurale en France en 1913-1914 (1), déjà citée, pour comprendre combien cette évolution des indemnités de vie chère fut normale. Voici les constatations faites par l'enquête, qui porta sur 3.700 familles et 57 départements. On observe tout d'abord que le revenu annuel moyen augmente en général avec le nombre des membres du ménage. En

(1) « Statistique générale de la France », janvier 1917.

même temps, la valeur absolue de la dépense de nourriture s'accroît, mais dans des proportions beaucoup plus fortes que le revenu lui-même, de sorte que la proportion de la dépense de nourriture par rapport au revenu s'élève sensiblement et passe de 60 % pour les ménages de deux et trois personnes à près de 80 % pour les ménages de six personnes et plus. Comme le revenu moyen augmente avec le nombre des membres du ménage et que cette augmentation tend à faire baisser la valeur relative de la dépense d'alimentation, il en résulte que l'influence de la grandeur du ménage seule sur l'importance de cette valeur relative est encore plus sensible que ne le laissent voir les proportions données plus haut.

On aperçoit l'influence de deux facteurs agissant en sens opposés : quand le revenu reste et que le nombre des membres croît, la part du revenu absorbée par l'alimentation augmente; quand la grandeur du ménage reste invariable et que le revenu croît, la part absorbée par l'alimentation diminue... Dans le tableau ci-après, on voit que pour l'ensemble des familles ouvrières observées, abstraction faite de la valeur du revenu, la dépense moyenne de nourriture par personne unité (1) diminue progressivement au fur et à mesure que le nombre du ménage augmente. Elle dépasse en moyenne 10 francs par semaine dans les ménages de deux personnes et atteint 6 francs seulement dans les ménages de huit personnes et plus. La diminution est surtout importante quand on passe des ménages de deux personnes aux ménages de trois personnes. Ainsi, les ménages ouvriers les moins nombreux sont déjà obligés de restreindre leur alimentation.

De ces constatations, issues de données sérieusement

(1) Une personne masculine de plus de 13 ans est comptée pour 1 unité; une personne féminine de plus de 13 ans est comptée pour 0,80 unité; un enfant de moins de 13 ans est compté pour 0,5 unité.

établies, il résulte de toute évidence que les indemnités de vie chère devaient tendre inévitablement vers les allocations familiales, si l'on voulait qu'elles atteignent pleinement leur but. D'ailleurs, le salaire familial est devenu de nos jours une nécessité d'autant plus grande que les mœurs et les conditions de la vie de famille ont beaucoup évolué. « Dieu bénit les familles nombreuses », répétait-on couramment autrefois. « La valeur des enfants, disait Adam Smith, est le plus grand de tous les encouragements au mariage. Une nombreuse famille d'enfants, au lieu d'être une charge, est une source d'opulence et de prospérité pour les parents. Ainsi, dans l'Amérique septentrionale — pays que Smith adopte comme type — une jeune veuve, avec quatre enfants ou cinq, qui aurait tant de peine à trouver un second mari dans les classes moyennes ou inférieures du peuple en Europe, est là le plus souvent un parti recherché comme une espèce de fortune... On y compte que le travail de chaque enfant, avant qu'il en puisse quitter la maison, rapporte par an cent livres de bénéfice net. »

Ainsi Smith note déjà pour l'Europe de son époque la difficulté d'existence des familles nombreuses. Combien de causes sont venues ajouter depuis une force nouvelle à cette remarque. La législation a conquis des domaines nouveaux et a changé sur de nombreux points la condition de la vie familiale. Elle a restreint les pouvoirs du père de famille et a accru ses obligations : il est, par exemple, tenu aujourd'hui d'envoyer son fils à l'école. Très souvent, autrefois, l'enfant aidait son père à l'atelier familial. Les manufactures elles-mêmes occupaient les jeunes ouvriers de très bonne heure, tandis que de nos jours, elles ne peuvent les prendre qu'à l'âge de treize ans. Les lois qui protègent les enfants les empêchent en même temps de trouver du travail.

Jadis, le fils qui voulait se marier devait demander

l'autorisation à son père et, même à vingt-huit ans, il se la voyait souvent refuser sous prétexte qu'il n'avait pas encore payé tout ce qu'il avait coûté. Maintenant, ces autorisations de mariage ne sont nécessaires qu'à un âge bien moins avancé.

Le service militaire enlève le jeune homme à sa famille pendant un temps plus ou moins long, ce qui réduit d'autant la période pendant laquelle il rapporte à ses parents.

Le père de famille lui-même ne peut plus, désormais, accroître son revenu pour faire face à ses besoins, puisque les lois sociales limitent la durée journalière du travail.

Non seulement les avantages de la famille diminuent, mais ses charges s'accroissent par suite du développement énorme des impôts, auxquels les abattements et les réductions pour charge de famille ne viennent apporter qu'une atténuation dérisoire.

Il est absolument indispensable de compenser ces inégalités de traitement et le salaire familial est la seule façon d'y parvenir, ainsi que nous le verrons plus loin.

L'idée de venir en aide aux personnes chargées de famille n'est pas nouvelle. Il y a longtemps, par exemple, qu'on a songé à leur accorder des exemptions fiscales. Mais ce qui était remis de cette façon était insignifiant. Déjà, avant la guerre, le principe d'indemnités directes pour charges de famille existait. Les employeurs qui accordaient ces allocations étaient toutefois l'exception : c'était surtout les grandes administrations, les grandes entreprises et encore dans des cas extrêmement rares. Les petites entreprises, surtout celles qui occupent une grande proportion de travailleurs mariés, ne pouvaient s'offrir le luxe de payer en sus de la rémunération habituelle du travail une indemnité sans rapport avec le rendement de l'ouvrier.

Comment le salaire familial eût-il pu d'ailleurs se développer, sous l'empire des idées qui régnaient

alors? Les esprits ne concevaient qu'un salaire strictement proportionnel au travail fourni, et la formule brutale du salaire suivant le rendement leur suffisait. L'économie classique était leur évangile; et l'individualisme qui la caractérise s'accorde mal avec un salaire qui tient compte de la valeur sociale du travailleur. Il suffit de revoir un instant les idées des économistes d'avant-guerre pour montrer combien on était encore loin du salaire familial. « Il est clair (1) qu'un même ouvrage ne peut avoir trois ou quatre prix différents suivant qu'il a été fait par un ouvrier célibataire ou par un ouvrier marié avec un ou deux enfants, ou avec huit ou dix enfants... Dans les questions de salaires, nous sommes dans l'ordre des relations économiques et juridiques, et non dans celui de la charité et de l'assistance. » Les idées ont heureusement évolué depuis que ces lignes ont été écrites. Il n'est d'ailleurs pas question de charité ou d'assistance dans le salaire familial. Si certains employeurs persistent, bien inutilement d'ailleurs, à vouloir conserver ce caractère d'aumône au sursalaire familial, l'ouvrier qui a rempli son devoir social ne saurait se contenter actuellement d'une libéralité révocable : il importe que le sursalaire familial soit pour lui un droit sur la réalisation duquel il puisse compter sans réserve aucune. Le salaire familial rentre dans l'ordre des relations économiques; l'exposé des motifs de la proposition Bokanowski, du 24 février 1920, tendant à instituer un sursalaire familial légal, disait : « Il faut surtout fortement insister sur cette vérité que les hommes qui prennent cette initiative n'accomplissent pas seulement un acte de morale et de patriotisme clairvoyant, mais aussi un acte de nature spécifiquement économique et rentrant proprement dans leurs fonctions de chefs d'entreprises. »

(1) Paul Leroy-Beaulieu : « Traité théorique et pratique d'Economie politique », 21^e édition, t. II, p. 490.

Le salaire familial a été conçu, dès les débuts de son application, comme un moyen d'éviter les augmentations uniformes de salaires trop fortes, et réclamées par les familles nombreuses. M. Romanet déclare (1) : « Loin d'entraîner une majoration du prix de revient, les allocations familiales le diminuent, au contraire. » A Nantes, M. Bonvoisin, directeur du Comité des allocations familiales, dit : « L'allocation est une mesure qui paie. »

On a essayé de mesurer l'économie relative réalisée par l'emploi du salaire familial. Une enquête a été entreprise à cet effet en 1922 par le Docteur Klaue, chef des ligues d'employeurs de l'industrie textile allemande, pour observer les salaires d'une industrie avant et après l'introduction des indemnités familiales, en comparaison avec les salaires d'autres industries de la même région qui ne versaient pas ces indemnités (2). Nous n'avons pas pu obtenir le résultat de cette enquête. Il nous semble d'ailleurs difficile de noter, surtout en ces périodes troublées, les effets du salaire familial au point de vue de l'économie d'une partie des salaires, par suite des nombreuses autres causes qui interviennent dans la rémunération du travail. Encore plus difficile en Allemagne, en 1922, puisque les bouleversements monétaires intervenaient pour cacher le sens des phénomènes économiques.

La diminution relative du total des bordereaux de salaires est en tous cas vraisemblable et les employeurs seraient mal venus de considérer et de proclamer hautement, comme certains le font, que le paiement du sursalaire est un libéralité dont il faut qu' « ils gardent le bénéfice moral » auprès de l'ouvrier.

D'une façon plus générale, il faut bien se pénétrer de l'idée que les initiatives sociales bien comprises —

(1) « Les allocations familiales », avril 1922.

(2) « Der Soziallohn und seine wirtschaftliche Bedeutung », p. 15.

et bien appliquées — influent toujours très profondément sur les phénomènes économiques et rapportent toujours, finalement, plus qu'elles ne coûtent.

Au reste, nous en sommes encore, dans l'historique du salaire familial, à l'époque d'avant-guerre, où l'on était loin de ces considérations générales. On se rendait bien compte que « le salaire qui peut suffire à un célibataire condamne à une gêne singulière les pères de famille » (1). Mais ces idées étaient encore bien vagues et la théorie du salaire familial était inconnue. Les allocations familiales apparaissaient comme un régime exceptionnel. Elles ne répondaient pas à un mouvement d'ensemble et n'eurent aucune influence appréciable sur la vie économique du pays avant guerre.

On trouve, dans la revue *La plus grande Famille* (2), une énumération des différentes maisons et entreprises qui allouaient avant 1914 des allocations familiales à leur personnel : on relève les noms d'importantes sociétés industrielles, commerciales et financières.

Dans les administrations publiques (3), une décision impériale du 26 décembre 1862 est la première à avoir prescrit le paiement d'allocations familiales : elles étaient accordées à une certaine catégorie d'inscrits maritimes remplissant certaines conditions. Le taux des allocations était de 0 fr. 10 par jour et par enfant de moins de dix ans. D'ailleurs, ces modalités varièrent par la suite et l'on peut dire que la plupart des conditions exigées aujourd'hui pour le paiement du sursalaire familial étaient déjà connues avant guerre. C'est ainsi que pour les inscrits maritimes, dont il a été question plus haut, il leur fallait avoir servi pendant plusieurs années pour pouvoir bénéficier des allocations. Il était souvent fixé aussi un salaire maximum,

(1) M. Noblemaire à l'Assemblée générale de la Cie des Chemins de fer P.-L.-M., en 1907.

(2) Juillet 1917.

(3) *Bulletin du Ministère du Travail*, mars-avril 1920.

qui s'est élevé peu à peu et au delà duquel les allocations n'étaient plus servies. L'âge des enfants comptant comme charges de famille a évolué également. Il était fixé à dix ans en 1862, et la loi de 1913, qui ouvrait des crédits additionnels de plus de trois millions aux Ministères de la Guerre, de la Marine et des Colonies, en vue d'allouer à certaines catégories de militaires et de marins une indemnité annuelle de 200 francs à partir du second, s'étendait aux enfants de moins de seize ans. Les charges autres que les enfants entrèrent vite en ligne de compte et, dès le 1^{er} juillet 1897, on allouait aux agents des Services extérieurs des Contributions ne gagnant pas plus de 2.200 francs, une indemnité annuelle de 60 francs par enfant de moins de dix-huit ans et pour toute autre charge au-dessus de trois (enfant infirme quel que soit l'âge, frères ou sœurs orphelins de moins de dix-huit ans, mère, père, beau-père, belle-mère à charge). Les conditions furent modifiées en 1906 et en 1912.

On voit donc que, dans les rares services où elles étaient allouées, les allocations impliquaient les conditions les plus diverses. Leur taux était encore plus variable.

La loi du 7 avril 1917 vint apporter l'unité indispensable et instituer un régime applicable à toutes les administrations publiques. Cette loi fixait un maximum de traitement pour les fonctionnaires bénéficiaires : la loi du 14 novembre 1918 le supprime. L'allocation, primitivement fixée à 100 francs par enfant de moins de seize ans, sans limite d'âge pour les enfants infirmes, fut modifiée par diverses lois de finances. La loi de finance 1925 fixe les indemnités annuelles pour charges de famille allouées aux fonctionnaires civils et militaires, à 540 francs pour le premier enfant, 720 francs pour le second, 1.080 francs pour le troisième et 1.260 francs pour chaque enfant à partir du quatrième. Les apprentis légalement à la

charge de l'allocataire ouvrent droit à l'allocation jusqu'à dix-neuf ans, et ceux qui complètent leurs études jusqu'à l'âge de vingt et un ans.

Les grandes Compagnies de chemins de fer établirent de bonne heure un système d'allocations familiales. Le Nord et l'Orléans dès 1890; le P. L. M. en 1892; l'Etat en 1907. Les allocations, d'abord proportionnelles aux charges devinrent rapidement progressives. Elles diminuaient au fur et à mesure que le traitement augmentait, et étaient accordés à partir du deuxième ou du troisième enfant, en général. Ce qui est intéressant à noter, c'est que les employés étaient partagés en trois catégories, suivant l'importance de la gare à laquelle ils étaient rattachés. Le taux des allocations était plus élevé dans les localités plus importantes, où la vie est généralement plus chère. Mais les indemnités versées étaient très réduites : avec un traitement maximum de 2.500 francs, il fallait avoir douze personnes à sa charge pour toucher à Paris 444 francs par an.

Le 10 novembre 1915, des conventions passées avec l'Etat instituèrent un régime uniforme pour toutes les Compagnies.

Dans l'industrie minière, certaines sociétés accordaient, dès avant la guerre, des indemnités pour charges de famille. Le mouvement a pris une grande extension pendant la guerre. Des accords importants furent conclus qui prévoyaient le paiement d'allocations. Le versement de ces allocations résulte, dans presque tous les cas, de conventions collectives passées entre les organisations patronales et les organisations ouvrières.

Le régime du paiement d'allocations familiales au personnel des entreprises privées, date de 1916; il commença à être appliqué tout d'abord à Roubaix, Tourcoing, à Grenoble, à Lorient, et, de là, s'étendit dans toute la France. Il semble que ce soit surtout à Grenoble qu'on ait compris toute la portée d'un salaire

familial, susceptible d'être maintenu même dans un régime économique normal, et c'est en tous cas de Grenoble que partit la propagande la plus active en faveur du salaire adapté aux charges. D'après M. Oualid, professeur à la Faculté de Droit de Paris, l'institution eut primitivement un caractère nettement philanthropique : il s'agissait surtout d'écarter la misère chez les travailleurs, mais l'esprit de générosité fit vite place à des considérations économiques qui s'exprimèrent, en particulier dans les Vosges, en termes vraiment excessifs; enfin l'institution, mieux dirigée, prit l'allure sociale qu'elle a maintenant.

Le système des allocations familiales n'eût pu se développer sans le mécanisme des Caisses de compensation. Ces Caisses réunissent plusieurs adhérents qui leur versent une somme calculée en général au prorata des salaires payés par chacun : ce sont les Caisses qui sont chargées de payer le sursalaire familial. De cette façon, on évite la tendance du patron à embaucher de préférence des ouvriers célibataires ou chargés de familles peu nombreuses. La première de ces Caisses de compensation fut créée à Lorient, en janvier 1918. En mai 1918, la seconde Caisse groupait à Grenoble les membres du Syndicat des Constructeurs mécaniciens, chaudronniers et fondeurs de l'Isère. Depuis, le nombre des Caisses créées s'est accru d'une façon considérable : il suffit pour s'en rendre compte de se reporter aux divers Congrès des Caisses de compensation. Le premier Congrès, tenu en 1921, signale l'existence de 72 Caisses. Lors du Congrès de Grenoble, en 1922, 92 Caisses versaient 80 millions d'allocations. En 1923, 120 Caisses de compensation groupaient 7.600 établissements occupant 800.000 ouvriers et distribuaient 92 millions. En mai 1924, 151 Caisses réunissaient 9.300 établissements et répartissaient 128 millions.

Si l'on ajoute à ces derniers chiffres le montant des

allocations versées directement au personnel de certaines entreprises qui ne passent pas par l'intermédiaire des Caisses de compensation, si l'on ajoute également les sommes versées par l'Etat à ses employés, on atteint un total considérable, qui montre combien les circonstances économiques étaient favorables au développement du salaire familial. L'importance des sommes versées prouve que le salaire familial est maintenant solidement implanté dans la vie économique du pays et il serait sans doute dangereux de songer à supprimer une institution qui intéresse tant de travailleurs.

Le Salaire familial et la Natalité

Déjà, avant guerre, un des buts provisoire par l'action d'indemnités pour charge de famille était le relèvement de la natalité. On s'effrayait, à juste titre, de la diminution progressive de l'excédent annuel des naissances et les encouragements matériels paraissaient, aux yeux des pouvoirs publics, devoir enrayer dans une certaine mesure la propagande malthusienne. La loi du 14 juillet 1913 faisait de l'assistance aux familles nombreuses un service obligatoire pour les départements, avec participation des communes et de l'Etat, tout chef de famille de nationalité française, ayant à sa charge plus de trois enfants légitimes ou reconnus, et dont les ressources étaient insuffisantes pour les élever, devait recevoir une allocation annuelle de 60 à 90 fr. par enfant de moins de treize ans; au delà du troisième, si le père et la mère existaient, au delà du deuxième s'ils étaient à la charge du père seul, au delà du premier s'il était à la charge de la mère.

La guerre venue presque aussitôt a montré de façon

plus frappante la valeur du nombre et la nécessité de faire beaucoup plus pour encourager la natalité et réparer les immenses pertes de force vive. Dès l'apparition du salaire familial, ses protagonistes virent en lui le moyen de favoriser le nombre des naissances et de préparer la main-d'œuvre future. Le manque de main-d'œuvre provoque les hauts salaires, les prix de revient élevés, la vente difficile. L'immigration des travailleurs y remédie partiellement. On évalue à l'heure actuelle à plus de 3.000.000 la population étrangère existant en France. Les Belges font tourner nos usines du Nord et moissonnent les blés de la Beauce et de la Brie. Les Italiens s'installent dans le Sud-Est; les Polonais dans nos mines : des villes minières du Nord sont maintenant entièrement polonaises. Mais cette main-d'œuvre étrangère ne saurait être comparée à notre main-d'œuvre indigène, elle n'en a ni l'expérience, ni les qualités, ni la stabilité. Les avantages pécuniers offerts aux familles nombreuses ne constituent-ils pas un moyen d'éviter l'appel de bras du dehors?

L'argument, il est vrai, se retourne naturellement dans les pays surpeuplés, où tout accroissement de population constitue un danger : c'est peut-être une des raisons pour laquelle le salaire familial paraît peu développé en Italie. Au contraire, en Belgique, pays riche et qui peut nourrir beaucoup de monde, le salaire familial est apparu aux yeux des employeurs comme pouvant s'opposer à l'émigration des ouvriers qualifiés en France.

Il nous semble actuellement amplement démontré que tous les avantages matériels accordés aux familles nombreuses ne favorisent en aucune façon le développement de la natalité. Bien au contraire. Les statistiques nous montrent, en effet, aujourd'hui, que s'il y a quelque relation entre la natalité et l'aisance de la population, c'est dans le sens d'une faible natalité pour une population riche et réciproquement. Ainsi,

en Grande-Bretagne, le Comité national de la Natalité est arrivé à cette conclusion que « le taux des naissances tombe à mesure que les revenus augmentent ». Et même, dans les familles ouvrières les plus pauvres, « la difficulté qu'éprouvent les parents à remplir convenablement leurs devoirs envers leurs enfants, fait qu'ils procurent avec insouciance » (1). Ainsi, dans ces familles, une aide pécuniaire diminuerait peut-être la natalité!

En réalité, le problème de la natalité n'est pas d'ordre matériel, mais d'ordre moral. Un enfant ne s'achète pas, il se donne; ce qui intervient uniquement c'est la crainte, du côté de la femme, des souffrances, de la déformation, du surcroît de souci et de travail, et, du côté de l'homme, la perte de la tranquillité et de la liberté; d'ailleurs, à supposer même que l'argent ait quelque influence bienfaisante sur la natalité, le taux des indemnités allouées, même dans les régions comme Roubaix, Tourcoing, où elles sont les plus élevées, sont encore bien insuffisantes pour pousser au mariage et à la procréation; elles sont loin de compenser intégralement la charge matérielle d'une famille.

Certains se sont efforcés de rechercher dans les faits l'influence du salaire familial sur le nombre des naissances. C'est un problème difficile à résoudre, car de nombreuses causes interviennent dont on a peine à déterminer l'importance respective. En France, depuis l'application du salaire familial, on a d'abord assisté à un relèvement de la natalité, puis à un fléchissement en 1924, où l'on était revenu au rythme d'avant-guerre, enfin à une nouvelle amélioration en 1925. On n'en peut tirer aucune conclusion.

Il s'en faut pourtant que le salaire familial ne puisse exercer une influence très salubre quant à la conserva-

(1) B. I. T. : Les allocations familiales, p. 17

tion de la race, sans inciter à la procréation, il peut s'opposer au développement de la mortalité infantile, en donnant au foyer un peu plus d'air et de lumière, et en permettant à la femme de rester à la maison au lieu d'aller travailler à l'usine, d'allaiter son enfant au lieu de le mettre en nourrice. Plus tard, grâce au sursalaire qui le suit parfois à la fin de ses études, l'enfant ne se verra pas astreint à de durs travaux dès un jeune âge.

Une réduction de la mortalité infantile, une amélioration de la santé et de l'instruction de la race, voilà, semble-t-il, ce qu'il y a surtout à attendre du salaire familial, au point de vue qui vient de nous occuper.

Le Salaire familial et la Main-d'œuvre

A l'heure actuelle, le sursalaire familial n'est pas appliqué d'une façon assez générale, et son taux n'est pas assez uniforme pour qu'on puisse négliger son influence sur les migrations des travailleurs. Ceux-ci se portent tout naturellement aux endroits où l'on paie un salaire familial le plus élevé. Nous avons déjà vu comment, en Belgique, on espérait, en développant également l'institution, enrayer l'exode des ouvriers attirés en France.

La création des Caisses de compensation, en unifiant les règles pour une région ou pour une profession, est venue sans doute atténuer ce mouvement de séparation des travailleurs au profit des entreprises payant un sursalaire élevé. Mais il demeure encore possible par régions, puisque les Caisses ne dépassent pas ce cadre.

Pour accroître la stabilité du personnel, les règlements des Caisses de compensation imposent souvent

aux bénéficiaires certaines conditions d'ancienneté. La durée de ce stage préliminaire dans l'entreprise ou dans la profession varie généralement de un à trois mois, mais elle est quelquefois beaucoup plus longue. Ainsi, la Caisse pour indemnités familiales de Bordeaux et du Sud-Ouest exige un minimum de présence de douze mois pour que les bénéficiaires puissent jouir du sursalaire. « Il en résulte que si un ouvrier ou si un employé vient à être renvoyé, même s'il est repris par sa maison ou s'il entre dans une autre maison affiliée à la Caisse de sursalaire, il devra attendre un an avant de bénéficier des indemnités qui lui ont été octroyées avant son renvoi. » D'autres Caisses, au contraire, comptent comme temps de stage le temps passé dans tout établissement adhérent, quel qu'il soit.

Vis-à-vis des travailleurs étrangers, auxquels la moitié des Caisses environ accordent le sursalaire, les conditions sont encore plus sévères. L'une des Caisses verse le sursalaire aux étrangers travaillant depuis deux ans dans le même établissement, une autre exige que la famille habite en France depuis dix ans.

Ces conditions pèsent lourdement sur la liberté de l'ouvrier. La crainte de perdre le sursalaire, même pour un temps limité, s'il change d'établissement, contribue à le river longtemps au même endroit, quelquefois contre son désir. Mais n'est-ce pas, dit-on, un bien pour lui que cette stabilité dans l'emploi? L'ouvrier qui est resté dans le même établissement pendant de longues années, près du même travail, connaît parfaitement la besogne à laquelle il est attaché, et, s'il a quelque aptitude, peut devenir un spécialiste. Cette observation a certainement moins de force aujourd'hui qu'autrefois, où la diversion du travail était moindre, et où il fallait de longues années d'apprentissage avant d'être maître. Les machines permettent maintenant à l'ouvrier de connaître son travail en très peu de temps.

Malgré cela, c'est un fait constaté maintes fois que l'ouvrier qui change souvent d'établissement donne peu de satisfaction à ses employeurs, qu'au contraire la présence pendant de longues années dans une même maison contribue à maintenir et à fortifier les qualités morales du travailleur. Celui-ci bénéficie également, s'il y a un certain temps qu'il travaille dans la même maison, des institutions sociales, dans la mesure où elles existent, telles que les maisons ouvrières, les cités jardins, les coopératives de consommation, etc. Ainsi l'ouvrier comme le patron tirent avantage de la stabilité dans l'emploi.

Pour s'attacher davantage encore la main-d'œuvre, les règlements des Caisses prévoient la suspension du paiement du sursalaire pendant la durée des grèves : il est certain que les pères de famille sont à même de résister beaucoup moins longtemps que les célibataires à la cessation du travail et qu'il s'établit ainsi une pression inégalement ressentie par les ouvriers.

D'ailleurs, l'activité des Caisses de compensation ne se borne pas à l'administration pure et simple du salaire familial. De plus en plus se fait jour la tendance très nette d'entreprendre en même temps une action sociale en faveur de l'enfant. Sous le prétexte qu'il s'agit non seulement de distribuer le sursalaire, mais encore d'en surveiller l'emploi, afin qu'il n'aille pas au jeu ou à la boisson, mais bien à l'entretien de l'enfant, les Caisses ont créé des services sociaux destinés à conseiller et à instruire les parents, souvent ignorants et inexpérimentés. Certaines Caisses éditent des publications enseignant aux mères la manière de bien élever leurs fils et leurs filles, d'autres créent des consultations médicales où les parents bénéficiaires du sursalaire sont tenus de présenter leurs enfants périodiquement. Beaucoup de Caisses ont également institué un système de visiteuses à domicile, chargées d'aller

donner leur appui moral et éclairé aux familles ouvrières.

Les services sociaux des Caisses de compensation ont retenu très vivement l'attention des différents Congrès qui se sont tenus depuis 1922, et c'est sur eux surtout que se sont portés les efforts des Caisses. L'idée qui est à la base de ces services sociaux est assurément excellente en principe, et l'on peut déplorer le nombre important de pères et de mères qui ignorent leurs devoirs et la manière de les remplir. Mais il ne faudrait pas que l'on se servît de ce prétexte pour s'introduire dans les foyers ouvriers et y imposer des vues politiques ou confessionnelles, comme cela s'est rencontré souvent. N'a-t-on pas vu — exemple parmi beaucoup d'autres — la Caisse des compensations de l'Industrie textile de Roubaix-Tourcoing vouloir créer des visiteuses particulières, alors qu'il existait déjà des visiteuses municipales donnant entière satisfaction. Des protestations justifiées des ouvriers se sont élevées non seulement en France, mais à l'étranger, en Allemagne, où des syndicats ont protesté de la façon la plus véhémement contre l'intervention abusive dans le domaine de la conscience, à propos du paiement du sursalaire familial.

Il semble que la méthode la meilleure pour utiliser impartialement les excellentes préoccupations sociales des employeurs, serait que toutes les Caisses de compensation se mettent en rapport avec les œuvres locales et qu'elles se reposent sur ces dernières du soin d'apporter aux familles ouvrières l'appui et les bons conseils.

Le Salaire familiale et sa Généralisation légale

Depuis 1918, l'Etat accorde à tous ses fonctionnaires des allocations pour charges de famille. Nous avons montré comment l'industrie privée avait suivi cet exemple et le développement pris par le salaire familial dans les années d'après guerre. L'institution du salaire familial, née des bouleversements économiques provoqués par la guerre, survivra-t-elle à ces troubles? N'y a-t-il pas lieu de penser qu'avec le retour des conditions économiques normales on verra disparaître le salaire familial? On l'a cru, surtout en Allemagne, où le salaire familial n'a jamais été considéré que comme une institution passagère, capable de remédier à des maux passagers eux-mêmes. De fait, le système des allocations familiales a été supprimé dans de nombreux pays, notamment l'Italie, la Suisse et les pays scandinaves. « Dans ces pays, les contrats de salaire récents ne prévoient que très rarement le paiement d'allocations familiales aux ouvriers de l'industrie, et le système semble rarement appliqué à cette catégorie de main-d'œuvre, bien qu'il soit resté en vigueur pour les fonctionnaires et ouvriers des administrations publiques » (1).

La cause de cette régression doit être cherchée, sans aucun doute, non pas dans le retour à une vie économique normale, mais dans le développement insuffisant du salaire familial dans ces pays. Le salaire familial exige pour qu'il demeure d'être appliqué par tous : il n'est que trop évident que les quelques employeurs qui, en Italie, en Suisse et dans les pays scandinaves

(1) *Revue Internationale du Travail*: « Les allocations familiales », p. 10.

accordaient le sursalaire familial à leur personnel, n'ont pu continuer à le faire, devant l'indifférence tenace des autres employeurs. Un salaire familial qui n'est pas payé par tous est injuste et impossible : il accable les uns de charges dont d'autres recueillent le bénéfice, une telle situation ne dure jamais longtemps. Elle peut bien être supportée par l'Etat, parce qu'il équilibre ses dépenses avec l'impôt, mais l'industrie, où joue la concurrence, est forcée de la rejeter.

En France, malgré le grand développement du salaire familial, qui intéresse maintenant de nombreux travailleurs, il faut s'attendre à la même évolution, à la même disposition de l'institution, si l'on ne prend la résolution de le généraliser tout à fait. Il y a encore un nombre considérable de petits industriels, de petits commerçants qui sont en dehors du salaire familial et qui refuseront toujours, si on ne les y oblige, d'adhérer à une Caisse de compensation. Si l'on tient à ce que le salaire familial vive — et on ne peut pas ne pas y tenir, tellement il présente d'avantages — il faut absolument empêcher que certains continuent à profiter égoïstement des résultats bienfaisants du sursalaire payé par d'autres. Dans l'intérêt même de cette institution, une généralisation légale est désirable.

Elle est désirable aussi pour d'autres causes que nous avons signalées déjà : l'organisation actuelle n'est pas sans défauts. Toute institution, pour qu'elle produise d'heureux résultats, doit satisfaire tous ceux qu'elle intéresse. Et le salaire familial n'est pas accepté, dans sa forme actuelle, par les organisations ouvrières. Il est nécessaire de modifier l'administration du salaire familial, et d'empêcher qu'elle soit soumise au contrôle exclusif de la seule catégorie des employeurs. C'est un point sur lequel nous reviendrons.

La généralité et l'impartialité dans l'application du salaire familial, tels sont les buts à atteindre.

La majorité des syndicats ouvriers estime que le

paiement d'allocations pour charges de famille constitue un devoir social qui doit être supporté par la collectivité. C'est à l'Etat et non au patronat qu'il incombe de pourvoir à un service d'intérêt public; une résolution soumise en janvier 1923 au Congrès de la Confédération générale du Travail montre le point de vue des organisations ouvrières.

Le Congrès considère que l'aide aux familles nombreuses, l'institution d'allocations en cas de naissance et pour l'allaitement constituent des services sociaux que la collectivité a le devoir d'exercer au même titre que la protection contre le chômage, la maladie, l'invalidité ou la vieillesse. Le recours systématique à la charité privée ou à la philanthropie est incapable d'apporter sur ces questions les solutions convenables et risque de favoriser les plus dangereuses servitudes.

Le Congrès met les travailleurs en garde contre la pratique du sursalaire familial. Inventé par le patronat, au cours de la lutte contre les organisations ouvrières, le sursalaire constitue un danger. Il aide, par incidence, à l'avilissement des salaires et risque d'opposer, dans leurs revendications, les ouvriers chargés de famille à leurs autres camarades.

Pratiqué isolément par le patron, il risque d'inciter ce dernier à évincer du travail les ouvriers chargés de famille pour diminuer les charges de son entreprise. Pratiqué avec le concours des Caisses de compensation, il met aux mains du patronat un dangereux système de fiches; il lui donne un contrôle inadmissible dans le foyer ouvrier, il est un moyen de maintenir par des réglementations abusives les travailleurs en tutelle et de contrecarrer tous leurs efforts d'émancipation. D'une façon comme d'une autre, l'organisation actuelle constitue en fait un accroissement des moyens de réaction et de domination dont le capitalisme dispose.

A l'encontre de cette fausse et dangereuse philanthropie dont les travailleurs font tous les frais, le Con-

grès réclame l'application de salaires minima syndicalement déterminés.

Il réclame l'organisation, par la collectivité nationale, de l'aide efficace aux familles nombreuses, sous la forme d'allocations familiales, d'allocations de naissances et de primes d'allaitement. Les charges résultant de ce service devront être couvertes par des contributions obligatoires des employeurs et des contributions de la collectivité. La gestion de ces fonds et la répartition des allocations devront être confiées à des comités officiellement désignés, comprenant des représentants élus par les différents intérêts en présence.

Ces allocations, qui constituent un droit social, doivent être complètement indépendantes du travail. Elles ne doivent pas être soumises à ses fluctuations; la maladie, le chômage sous toutes ses formes ne doivent pas avoir pour conséquence d'en priver la famille bénéficiaire.

Il convient de faire remarquer que, même avec l'organisation actuelle des Caisses de compensation, beaucoup de règlements prévoient la continuation du paiement du sursalaire pendant la maladie du bénéficiaire, ou au moins durant un certain temps; ainsi la Caisse de compensation du Bâtiment et des Travaux publics de Paris verse le sursalaire pendant le mois au cours duquel est déclarée la maladie ou survient l'accident, et pendant le mois suivant. Notre point de vue est d'ailleurs que cela ne devrait pas être. La maladie et le chômage rentrent proprement dans le domaine de l'assurance sociale et en fait les régimes d'assurances sociales de nombreux pays appliquent le principe des allocations familiales. En certains cas, les régimes d'assurances-maladies tiennent compte des charges familiales de l'assuré pour le calcul des prestations en espèces; en outre, l'assistance médicale est parfois accordée à la famille de l'assuré. Mais c'est surtout

dans le système d'assurance contre le chômage que le principe de l'allocation familiale est appliqué. La hausse des prix et la crise de chômage qui se sont fait sentir pendant les années qui viennent de s'écouler ont conduit la plupart des institutions des chômeurs à ajouter à l'indemnité principale des suppléments pour charges de famille; le paiement de ce supplément familial est prévu par la loi en Autriche et en Belgique. Au Danemark, la loi qui fixe l'indemnité maximum prévoit un chiffre plus élevé pour les chômeurs ayant des charges de famille. En Finlande, la subvention accordée par l'Etat aux Caisses de chômage est plus élevée lorsqu'il s'agit d'indemnités payées aux chômeurs chargés de famille. En Allemagne, les chômeurs ayant leur propre ménage reçoivent une indemnité plus élevée et des secours supplémentaires sont accordés en faveur de la femme (ou du mari lorsque c'est la femme qui chôme) et en faveur de chaque enfant et de chaque autre personne à charge. En Grande-Bretagne, une loi spéciale, votée en 1901 (*Unemployed Workers' dependants act*), a créé un fonds spécial pour l'allocation de subsides aux familles des chômeurs; par la loi de 1922 sur l'assurance, les cotisations destinées à ce fonds ont été confondues avec les cotisations principales et les indemnités supplémentaires accordées aux chômeurs pour charges de famille font maintenant partie du régime normal d'assistance. En Suisse, des secours supplémentaires importants sont accordés aux chômeurs ayant d'autres personnes à leur charge. En France, les systèmes varient avec les statuts des Caisses de chômage des différentes régions. La plupart de ces Caisses prévoient des indemnités en faveur des familles de chômeurs; la caisse de Strasbourg n'accorde d'indemnité qu'aux chômeurs mariés (1). Le projet d'assurances sociales déposé à

(1) *Revue Internationale du Travail*: « Allocations familiales », annexe.

la Chambre tient compte également des charges de famille.

Comme, à notre avis — nous le verrons plus loin — le service du sursalaire familial doit rester à la charge des employeurs, il ne saurait être question de vouloir leur faire supporter également les allocations familiales pour chômage; sinon les bénéficiaires cumuleraient justement les versements de l'Etat et ceux de l'employeur. D'ailleurs, nous estimons aussi que le sursalaire familial, partie du salaire familial, ne saurait être considéré comme indépendant du travail (1) : il ne faut pas vouloir s'insurger contre cette conception nouvelle de la rémunération du travail.

La question de la généralisation légale du salaire familial dans l'industrie privée est presque contemporaine de la naissance des allocations pour charges de famille. Le 24 février 1920, une proposition de loi de M. Bokanowski, signée également par un grand nombre de députés, fut déposée à la Chambre; elle avait pour but, dit l'exposé des motifs, de relever la

(1) Dès les débuts, la question de savoir si l'allocation familiale était ou non distincte du salaire s'est posée et on a fait valoir des arguments nombreux dans un sens comme dans l'autre (voir, en particulier, L. Hubert : « La nature juridique du sursalaire », Paris, 1924). On a même voulu bannir le mot sursalaire pour employer celui d'allocations familiales, afin de montrer nettement la séparation d'avec le salaire. Afin de mieux la marquer encore, le sursalaire est souvent versé à la mère de famille, ou bien les caisses de compensation le distribuent à l'ouvrier directement, en dehors du salaire, sans passer par l'établissement.

L'importance de la question est d'intérêt moral. L'allocation distincte du salaire apparaît comme une libéralité patronale, au contraire du sursalaire qui est dû, et d'intérêt pratique : la compétence du tribunal chargé de résoudre les conflits, le montant de l'impôt sur le salaire, le salaire de base pour la réparation des accidents du travail varient suivant qu'on fait rentrer l'allocation dans le salaire ou non.

En pratique, la question s'est précisément posée nombre de fois au sujet des accidents du travail. Les tribunaux appelés à décider s'étaient prononcés en sens divers. Mais par un arrêt en date du 27 mai 1925, la Cour de Cassation vient de mettre fin heureusement à cette longue controverse, sur un rapport de M. le conseiller Sachet. Cassant un arrêt de la Cour de Douai, du 22 mai 1922, la Cour de Cassation a jugé que « pour constituer une rémunération, il suffit que l'allocation ait été stipulée dans un contrat de travail, ou promise dans un règlement d'atelier, pour que l'ouvrier ait été à même de peser les avantages qu'il pourrait en retirer comme contrepartie de son travail ».

natalité et de faire cesser la concurrence déloyale des patrons qui s'obstinaient à ne pas payer le sursalaire. Le système présentait les caractéristiques suivantes : les Caisses de compensation professionnelles ou régionales étaient conservées, mais étaient seules considérées comme légales celles qui recevaient de leurs adhérents des cotisations à raison d'un minimum de 5 % du total des salaires et appointements calculés de la même façon que pour la détermination des primes pour les accidents du travail. Le montant de l'allocation mensuelle était fixé à un minimum de 5 % du salaire mensuel pour le premier enfant et à un minimum de 7,5 % du salaire mensuel pour enfant au delà du premier, jusqu'à l'âge de quatorze ans. Le projet prévoyait également des allocations à la grossesse, des primes fixes de naissance et des primes d'allaitement proportionnées aux salaires. Les sommes étaient versées à la mère de famille par les soins de chaque établissement adhérent à une Caisse professionnelle de répartition.

Ce qui est intéressant à noter, c'est que les Caisses, pourvues de la personnalité civile, étaient gérées par des membres élus par des employeurs. Le contrôle se bornait seulement à la mise de leur comptabilité à la disposition des inspecteurs généraux et des inspecteurs des Finances. Les frais d'administration étaient à la charge de l'Etat.

La proposition Bokanowski fit l'objet, en mai 1921, d'un exposé de M. Victor Jean, à la Commission d'assurance et de prévoyance sociale de la Chambre des Députés. Tout en approuvant le principe du sursalaire, la Commission jugea qu'il valait mieux procéder par étapes et demanda tout d'abord que l'Etat inscrivît le sursalaire familial dans les décrets Millerand du 10 août 1899.

La proposition Bokanowski provoqua des controverses assez vives dans l'opinion. Le premier Congrès

national des Caisses de compensation s'en préoccupa et émit le vœu : 1° que le Parlement rejette la proposition Bokanowski ou tout autre tendant à faire des allocations familiales une obligation légale pour tout ou partie des employeurs; 2° qu'en tous cas la discussion en soit ajournée, pour permettre sans contrainte la généralisation de l'institution et pour que la détermination des modalités générales communes résulte d'une expérience prolongée.

Les Congrès suivants exprimèrent les mêmes desideratas; d'une façon générale, les employeurs étaient hostiles à l'intervention de l'Etat dans le mécanisme du sursalaire. Seuls, des représentants du Textile de Roubaix et les Chambres syndicales des Bâtiments étaient favorables à une généralisation légale — les premiers à cause de leurs versements plus élevés qu'ailleurs — les deuxièmes parce que dans les soumissions publiques il suffit souvent d'une infime différence de prix pour emporter le marché et que le service d'allocations familiales, librement consenti par quelques entrepreneurs, avait pour effet de les mettre dans une situation défavorable au point de vue de la concurrence.

Voici quelles sont les objections couramment apportées à une organisation administrative légale du salaire familial; les employeurs craignent que le Parlement, poussé par des influences démagogiques, ne se laisse entraîner à fixer un taux d'allocation excessif; la contribution de 5 % du montant des salaires, prévue dans la proposition Bokanowski, leur paraissait même trop élevée; les frais de gestion entraînés par la création de nouveaux partis de fonctionnaires sont aussi un des motifs mis en avant, comme chaque fois qu'il s'agit de l'intervention étatique; d'autres raisons plus subtiles sont alléguées : l'Etat recueillerait le bénéfice moral d'un acte généreux entrepris spontanément par les employeurs, — écartons tout de suite cette asser-

tion, dont nous avons déjà plusieurs fois montré le vice; — on ferait, en outre, dit-on, supporter par une catégorie de citoyens les charges de l'assistance sociale sans lui en laisser le contrôle; enfin, on allègue que la diversité des industries et des régions s'accorde mal avec une réglementation uniforme.

Ces raisons sont de valeur bien inégale : il en est qu'on voit revenir toujours, dès que l'Etat se permet d'intervenir dans des domaines nouveaux. Il n'est pas du tout prouvé que les députés seraient entraînés à faire des dépenses excessives avec l'argent des autres; il est vrai que la démagogie passe parfois à des abus, mais la timidité avec laquelle ont été faites jusqu'à nos jours les réformes sociales, peut laisser espérer qu'il en serait de même avec celle-ci, comme avec les autres : on ne peut certes pas prétendre que les ressources exigées pour les services soient exagérées. D'ailleurs les députés sont des consommateurs, et leur intérêt bien entendu n'est pas de faire hausser anormalement le prix de la vie en imposant des charges considérables à la production. Ce serait un moyen trop facile d'empêcher toute réforme sociale d'aboutir que d'alléguer l'incompétence ou la partialité de ceux qui font nos lois; ou bien alors, il faut s'en prendre au régime et attaquer le principe de l'élection et ceci est une autre histoire.

Il n'est pas non plus nécessaire de refaire toute une théorie de la fiscalité pour repousser l'objection tirée du fait que les frais de réforme seraient supportés par une catégorie de citoyens seulement. Cet argument est d'une faiblesse extrême. Il est aussi présenté par les organisations ouvrières, sous le prétexte que le salaire familial est un service social qui intéresse la collectivité tout entière et qui doit être à la charge de l'Etat. Mais ici le système est logique, puisque nous avons vu que les organisations ouvrières réclament une économie différant de celle existante. Si l'on admet un système

de « nationalisation industrialisée », il est tout à fait normal de faire du salaire familial, comme des assurances sociales, des institutions administrées et payées par l'Etat. Comment ceux-là même qui s'emploient à maintenir l'organisation économique actuelle peuvent-ils raisonnablement vouloir laisser à la collectivité des charges qui leur incombent normalement et dont ils sont les premiers à recueillir les bénéfices

Qu'on ne vienne pas dire que l'Etat, par diverses lois, a déjà reconnu ses devoirs envers la famille et s'est engagé dans une voie d'aide et d'assurance sociales où il n'a qu'à persévérer. Il nous semble précisément que le salaire familial, généralisé et développé, permettrait à l'Etat — déjà trop pauvre aujourdhui pour alourdir encore son budget — de réduire ou de supprimer ses divers services d'assistance. L'aide aux familles nombreuses pourrait alors seulement subsister pour les fonctionnaires et les ouvriers de l'Etat. L'assistance publique serait elle-même susceptible de voir diminuer ses charges, puisque le salaire familial fait entrer en ligne de compte dans le salaire non seulement les enfants, mais les personnes à charge, quelles qu'elles soient.

A propos de l'intervention de l'Etat dans la réparation des accidents du travail, M. Hubert Korkisch dit très finement (1) : « Si l'industrie privée ne remplit pas les devoirs sociaux qui lui incombent à cet égard, les ouvriers atteints d'incapacité et leurs ayants-droit tombent à la charge de l'assistance publique. Toutefois, il serait absurde d'en conclure que l'industrie privée a un droit immédiat vis-à-vis de l'Etat pour l'entretien des travailleurs frappés d'incapacité et leurs ayants-droit. Il semble plutôt que l'Etat ait le droit et le devoir d'insister pour que l'économie privée assure elle-même l'assistance à ses travailleurs, en vue d'évi-

(1) « Les ressources financières de l'Assurance sociale par le Dr Hubert Korkisch, chargé de cours au Polytechnikum de Prague, *Revue Internationale du Travail*, décembre 1924.

ter une charge qui ne doit pas lui incomber. » On peut faire la même remarque au sujet du salaire familial.

D'ailleurs, les employeurs gagneraient-ils tellement à ce que le salaire familial soit à la charge de l'Etat? Celui-ci serait obligé de trouver les sommes nécessaires par le moyen de l'impôt et les employeurs en fourniraient certainement une très grosse part, sous forme d'augmentation d'impôt sur le chiffre d'affaires ou sur les bénéfices commerciaux. Car il ne saurait être question d'augmenter, pour cette fin, les impôts de consommation, puisqu'il s'agit précisément d'aider ceux sur qui ils pèsent le plus, les familles nombreuses.

Si l'Etat prenait le salaire familial à sa charge, c'est alors qu'on pourrait craindre des frais d'administration augmentés et une complication inutile puisque les sommes destinées à être versées finalement à titre de sursalaire passeraient par des chemins plus longs.

En résumé, il faut se convaincre que c'est l'employeur qui doit payer le salaire, tout le salaire — sursalaire familial compris.

Au reste, ce qui gêne ceux qui sont d'une opinion opposée, ce n'est pas tout le fait de devoir subvenir au paiement du salaire familial, que de perdre le contrôle des sommes qu'ils versent. Il semble souverainement injuste à certains patrons affiliés aux Caisses de compensation de payer et de laisser à d'autres le soin de décider combien il sera payé, à qui il sera payé, comment il sera payé. Pour ces patrons à courte vue, faire le bien sans retirer quelque avantage en contre-partie semble une niaiserie; ils veulent disposer comme bon leur semble des sommes qu'ils destinent au sursalaire, et les utiliser à telles fins qu'ils désirent.

C'est une opinion inadmissible. Même à propos des assurances sociales, on a pu dire (1) : « Le principe

(1) Hubert Korkisch, *loc. cit.*

le plus rationnel et le plus facile à appliquer serait de faire supporter à l'employeur la totalité des cotisations, c'est-à-dire de les imputer au coût de la production. Il n'en résulterait aucunement que les employeurs auraient le droit de participer à l'administration des institutions d'assurance sociale à proportion de la participation finale. En effet, les cotisations constituant une fraction du salaire, si l'on voulait déterminer la participation des intéressés à l'administration, sur la base de leurs participations aux cotisations, cette administration devrait être entièrement confiée aux travailleurs. De même, il n'est pas nécessaire que l'Etat participe aux frais du sursalaire familial pour avoir le droit de participer à son administration. L'Etat a le droit incontestable de rendre légale telle institution qu'il juge utile, de pourvoir à son service par telles impositions qu'il estime les plus justes et les plus convenables, de la contrôler dans la mesure où il est nécessaire. Malgré cela, il est quelquefois préférable que l'Etat intervienne financièrement, surtout pour aider les institutions dans leurs premiers pas. Dans le cas du salaire familial, nous verrions volontiers, pour des raisons pratiques, l'Etat prendre à sa charge, par exemple, les frais d'administration, les cotisations des employeurs devant être versées intégralement aux bénéficiaires.

Quant à la crainte des frais de gestion plus élevés par suite de la création de nouveaux postes de fonctionnaires, c'est un argument classique : il en est pour qui le développement des fonctions publiques fait l'effet d'un véritable épouvantail. Il est naturel qu'un état social perfectionné, caractéristique d'une civilisation avancée, entraîne un développement de la fonction publique dont il n'y a pas lieu de s'effrayer. D'ailleurs, pourquoi l'administration du sursalaire familial exigerait-elle un personnel plus élevé et entraînerait-elle des dépenses plus étendues en passant des mains

des employeurs dans celles de l'Etat? Bien au contraire, il semble qu'une certaine concentration soit susceptible de diminuer les charges d'administration. Il est probable que les frais généraux sont relativement moins élevés pour une Caisse qui intéresse de nombreux salariés que pour une autre qui en groupe seulement un petit nombre.

Nous avons réservé pour la fin l'objection la plus sérieuse : les difficultés d'une réglementation uniforme : « L'obligation a pour effet, dit-on, en uniformisant les dispositions d'application d'une mesure excellente en elle-même, quand elle émane de la libre volonté des chefs d'établissements, de ne pas tenir compte des possibilités de réalisation. Elle suppose que toutes les industries ont les mêmes capacités de rendement, que les situations individuelles sont identiques, alors que la diversité répond à la nature des choses. On imposerait ainsi à certaines branches de la production, à certains industriels, des charges dépassant de beaucoup leurs facultés contributives. Et, en fait, même établie légalement, elle ne serait jamais effective... Cette même tendance à imposer à tous les employeurs les mêmes règles uniformes et rigides exclut cette souplesse d'organisation qui a permis aux Caisses existantes de tenir compte des besoins locaux et de mesurer l'effort à réaliser aux besoins financiers dont on disposait. Les difficultés ne sont pas niables, et il faut certainement opérer dans ce domaine avec beaucoup de prudence et de réflexion. L'expérience de six années d'application du sursalaire doit pouvoir montrer maintenant ce qui peut être fait et ce qui ne peut pas être fait. Les règlements des Caisses de compensation ont été modifiés déjà maintes fois en tenant compte des circonstances. Ces modifications sont significatives des difficultés qui se présentent.

Il n'y a pas lieu de tenir compte, comme on l'a fait souvent, de prétendues difficultés telles que la diversité du rendement des industries, de la diversité des

salaires, de l'emploi en plus ou moins grand nombre soit des hommes célibataires ou mariés, soit des femmes. Le salaire familial étant appelé progressivement par la vie chère et étant le seul moyen d'éviter une hausse uniforme du salaire, ne constitue en aucune façon une charge, et, par suite, peut être supporté par toutes les industries sans distinction : il se traduit, finalement, pour elles, par l'avantage de n'être pas obligées de verser des salaires uniformes élevés.

La véritable difficulté du problème — et elle n'est pas mince — tient à la diversité des régions, régions de familles nombreuses ou de célibataires, régions de vie chère et de bon marché, campagnes et villes avec leurs habitudes de vie et de confort variables.

Mais voyons ce qui a été fait jusqu'à présent tant au point de vue de la création de Caisses professionnelles ou régionales qu'à celui de la base du calcul de la compensation.

Sur la question de la base de la contribution patronale, il existe un rapport très intéressant présenté par M. Pierre Fauvet, au premier Congrès national des Caisses de compensation. Il y a à écarter tout d'abord une cotisation basée sur l'importance des charges familiales du personnel employé dans l'établissement. Jusqu'à présent, on a pris en considération, pour le calcul de la cotisation, les salaires payés, le nombre des ouvriers, le nombre des heures de travail et la superficie des terres en exploitation (pour certaines catégories agricoles).

En 1924, sur une dizaine de Caisses agricoles, deux prennent une autre base de compensation que l'hectare : l'une, celle de Soissons, prend le salaire; l'autre, celle de Bordeaux, l'effectif du personnel. La raison en est que, au moins dans la région bordelaise la valeur de la terre est très variable d'un endroit à un autre (1).

(1) A 10 kilomètres de Bordeaux, la terre vaut 2, un peu plus loin, à Marbaux, elle vaut 7; à Pauillac 10, pour redescendre ensuite et arriver à 0 dans la Lande.

Le calcul de la compensation basé sur le nombre de journées de travail se rencontre à l'heure actuelle chez quelques caisses : il se fait soit en prévoyant une cotisation fixe par journée de travail, avec un taux différent pour les hommes et pour les femmes, soit en rendant seulement la cotisation proportionnelle au nombre des journées de travail. Cette dernière méthode a l'avantage d'établir une relation directe entre la cotisation et le sursalaire versé. Mais de toutes façons, la compensation basée sur la journée de travail a l'inconvénient de nécessiter des modifications fréquentes et un contrôle peut être difficile à établir.

La compensation prenant pour base le nombre d'ouvriers consiste à calculer la cotisation par tête d'ouvrier en divisant le total des sommes versées à titre de sursalaire par le nombre des ouvriers employés par les adhérents. Un certain nombre de caisses emploient ce mode de calcul : il permet de rendre l'allocation indépendante du salaire et de ses variations. Mais la main-d'œuvre se déplace aussi très rapidement et il est alors nécessaire de réviser très fréquemment les taux de cotisation. On a objecté aussi à ce procédé l'inconvénient suivant : « Etant donné que les établissements adhérents comptent du personnel masculin et féminin et comme, d'autre part, l'expérience prouve que le personnel féminin est rarement bénéficiaire d'allocations, toutes les caisses basant la cotisation sur le nombre d'ouvriers ont dû chercher le moyen d'éviter à leurs adhérents, employant beaucoup de femmes et ne comptant pas beaucoup de pères de famille le paiement à la Caisse de sommes hors de proportion avec celles distribuées à leur personnel.

A Roubaix, ce dernier inconvénient a été évité par la méthode dite du chiffre diviseur. Elle consiste à attribuer une part égale du sursalaire à tous les membres de la famille (hommes, femmes, enfants de plus treize ans) travaillant dans les établissements affiliés

à la Caisse. Cette façon présente en outre l'avantage de retenir et d'attirer la main-d'œuvre. Enfin pour les nombreux Belges travaillant dans la région, ils ne profitent du sursalaire que dans la mesure où les membres de la famille en état de travailler sont occupés en France.

Quant au calcul de la cotisation d'après les salaires payés, c'est le plus généralement adopté, car il présente de nombreux attraits; le montant des salaires pris comme base est déjà connu, puisque les employeurs sont obligés d'en établir la déclaration, en vue de la détermination des primes d'assurance contre les accidents du travail. Certains répugnent peut être à rendre public le chiffre des salaires qu'ils paient et crient à l'inquisition. Mais sans doute cette déclaration serait-elle un bien, si elle permettait de repérer certains salaires dérisoires parfois attribués aux ouvriers.

De plus la base-salaire permet une répartition assez judicieuse des charges, puisque l'importance des salaires est souvent fonction de la puissance financière d'une entreprise, que d'autre part ce sont les industries aux salaires les plus élevés qui emploient en général le plus de pères de famille, plus âgés et plus habiles, qu'enfin les industries qui emploient surtout les femmes et les enfants paient des salaires moindres par suite de la capacité inférieure de leur personnel.

Dans son rapport déjà cité, M. Fauvet indique que certaines Caisses de compensation ont dû, en attendant que « l'éducation du patronat soit un fait accompli » et pour éviter de « courir le risque de démissions », apporter des correctifs à l'application pure et simple d'une compensation basée sur le salaire. « La Caisse de Nancy, d'abord professionnelle puis régionale, n'aurait jamais pu se faire de nouveaux adhérents, si elle n'avait pas accepté le système des coefficients multiples. Comment assimiler, par exemple, l'industrie métallurgique, qui n'emploie qu'un personnel mas-

culin et simplement des hommes d'un certain âge, c'est-à-dire une famille où les pères de famille sont en majorité, aux textiles qui eux emploient un personnel presque exclusivement féminin, où les jeunes filles sont en très grand nombre, c'est-à-dire une industrie qui a à payer, somme toute, peu de charges de famille. Notre coefficient pour la première catégorie est de 3 environ, pour la seconde il est de 1,5 environ. Ce cloisonnement, nous avons bien l'intention de le supprimer plus tard, mais, répétons-le, en l'état actuel des choses, l'éducation patronale n'est pas suffisamment avancée pour faire admettre au patron qui a le coefficient de 1,50 de participer aux charges de celui qui a le coefficient de 3. En voulez-vous encore une preuve? Dans l'Est alors qu'une Caisse régionale existe et fonctionne, que les principaux adhérents appartiennent à l'industrie mécanique (conducteurs, fondeurs, etc...) une autre corporation, celle des gros métallurgistes de Meurthe-et-Moselle, a créé une Caisse qui leur est propre, au lieu de s'affilier à celle existante. Nous avons protesté et nous avons été obligés de reconnaître qu'actuellement c'était peut-être la solution qui s'imposait, mieux valait une caisse de plus que pas de caisse du tout. »

M. Fauvet repousse par ailleurs l'intervention de l'Etat, et pourtant les lignes qui précèdent montrent mieux que tout raisonnement, la gêne qu'apporte dans le développement du salaire familial le défaut d'une réglementation légale, pour sauver une institution il a fallu tenir compte des exigences particulières. « L'éducation du patronat » est-elle un fait accompli aujourd'hui, après six années d'expérience? Il semble bien que non, à en juger par la diversité des règlements des caisses, même pour une seule région, même pour une seule industrie. On n'a pas pu vaincre la résistance des égoïsmes particuliers, et il a fallu composer avec eux. Jusqu'à quand durera cette situation

injuste? M. Bokanowski le faisait remarquer judicieusement dans l'exposé des motifs de sa proposition de loi : « Est-il admissible que les meilleurs et les plus clairvoyants subissent, dans la lutte quotidienne, comme une charge à ajouter à toutes les autres charges de leurs entreprises, le poids de leurs initiatives les plus heureuses et les plus conformes au bien général? »

Aussi est-il nécessaire de développer le principe de la compensation : mais entre quels employeurs se fera la péréquation des charges? La compensation doit-elle être professionnelle ou interprofessionnelle? Cette question a fait l'objet au premier Congrès des Caisses de compensation d'un rapport très substantiel de M. Fernand Rey.

M. Rey estime que la Caisse professionnelle n'est pas le but vers lequel le mouvement doit être orienté et qu'elle ne constitue en aucun cas plus qu'une forme provisoire, qui peut être acceptée temporairement là où des circonstances exceptionnelles le justifient, mais qui ne doit pas faire oublier que l'application d'allocations familiales est une question d'ordre industriel entièrement détachée de la profession, qui n'admet aucun marchandage et qui doit aboutir à la Caisse interprofessionnelle, unique garantie de la mutualité et de la solidarité complètes que sa solution exige.

Et voici les nombreuses raisons qu'en donne M. Rey : « Pas plus que l'industriel, la profession ne doit tirer un profit financier de la sélection qu'elle veut faire et qu'elle peut faire entre chefs de famille et célibataires. La question des allocations familiales du point de vue patronal, de même qu'elle n'est pas une question individuelle, n'est pas une question professionnelle, mais elle est une question d'ordre général.

D'abord l'idée contraire, poussée jusqu'au bout, mène à la conclusion qu'une branche d'industrie, comme par exemple la confection n'employant aucun chef de famille, ne doit aucune contribution aux allo-

cations, alors que celles-ci auront servi à assister la main-d'œuvre qu'elle occupe et qu'elle occupera.

Ensuite, si pour certaines industries, il y a souvent nécessité professionnelle dictée par le rendement de l'entreprise ou par les capacités personnelles de la main-d'œuvre, à renoncer à l'emploi de chefs de famille et à occuper de préférence des femmes et des célibataires, il faut retenir que cette solution est possible seulement lorsque les chefs de famille sont déjà absorbés par d'autres industries du voisinage et de la région...

D'autre part, pourquoi les industries ayant peu de chefs de famille, mais occupant un important contingent de femmes et de jeunes filles, ne prendraient-elles pas à leur charge toutes les allocations des bénéficiaires (enfants) féminins de la région, dont elles seront les premières et presque les seules à profiter plus tard?...

L'unité de vue et de direction sont garanties par la Caisse régionale et le cumul des allocations dans le même ménage ou tout autre abus de ce genre, peuvent être mieux évités, lorsque le contrôle est centralisé auprès d'une seule caisse.

Toutes ces raisons sont excellentes et irréfutables, et il semble qu'elles auraient dû s'imposer depuis longtemps. La Caisse professionnelle « forme provisoire acceptée temporairement », a-t-elle donc disparu? Si l'on ouvre l'Annuaire 1925 du Comité Central des Allocations familiales, on peut compter, au tableau des principales dispositions réglementaires en vigueur, un nombre encore considérable (62 sur 158) de Caisses professionnelles. N'est-ce pas la preuve manifeste que l'initiative privée a été impuissante là encore, livrée à elle seule, et qu'il est de toute nécessité que l'obligation légale viennent la soutenir et l'appuyer dans ses efforts?

D'autre part, si l'on admet, avec M. Rey, que la Caisse régionale est préférable, comment la région

sera-t-elle délimitée? On ne voit pas que les raisons données par M. Rey ne soient valables pour région agrandie, assez élargie pour se confondre avec le pays tout entier? Que pourrait-on objecter à ce mode plus général? que la richesse, les habitudes, le coût de la vie, la natalité varient avec les régions? Mais n'est-il pas juste que les régions de peu d'enfants paient pour les autres qui assurent le maintien de la race et le renouvellement de la main-d'œuvre? Et quant au coût d'éducation d'un enfant jusqu'à l'entrée à l'usine ou jusqu'à la fin de l'apprentissage est-il si variable avec les régions? Car enfin le but n'est-il pas de donner au père de famille, pour chaque enfant, le prix qu'il lui coûte?

Aussi estimons-nous qu'il serait temps de forcer tous les retardataires, tous les récalcitrants, tous les hésitants à entrer dans un système général de compensation. Un taux de cotisation uniforme basé sur le montant des salaires, comme l'était celui de la proposition Bokanoswki, est parfaitement possible. Quant au montant de ce taux c'est affaire de statistique : il devrait être suffisant, en tout cas, pour indemniser intégralement les pères de famille des charges matérielles que leur imposent leurs enfants. Le paiement d'un salaire familial par tous les employeurs n'est pas une impossibilité; le taux de la cotisation n'atteindrait certainement pas 10 % du total des bordereaux de salaire, et puis, nous l'avons déjà noté plusieurs fois, les indemnités versées aux pères de famille sont prises en fin de compte sur les salaires trop élevés des célibataires, d'ailleurs de même que nous l'avons dit au sujet du salaire vital, certaines entreprises ne seraient-elles pas capables de payer un salaire familial qu'elles n'ont qu'à disparaître, il n'y aura pas lieu de le regretter.

Au reste, le sursalaire familial versé à Roubaix, Tourcoing, région où il est le plus élevé (chaque enfant touchant 3 francs par jour), représente $5\frac{1}{2}$ % des

salaires. Si l'on ajoute 2 % du montant des salaires servis pour les habitations ouvrières, on arrive à un total de 7 1/2 % du montant des salaires, prélèvement effectué sans difficulté.

Il ne serait pas nécessaire, pensons-nous, pour établir un système de salaire familial légal, de supprimer les organismes créés par l'initiative privée : ils ont rendu de grands services et seraient à même, transformés, d'en rendre encore. Sans doute faudrait-il que beaucoup de Caisses disparaissent; elles sont actuellement beaucoup trop nombreuses par endroit, on pourrait en conserver une par région, en lui imposant naturellement des conditions d'agrément légal quant au taux de cotisation et au montant du sursalaire versé. Un organisme central de compensation de ces Caisses régionales permettrait d'apporter l'unité qui est nécessaire; une Caisse régionale qui aurait reçu des employeurs plus qu'elle n'aurait versé aux chargés de famille, par suite des hauts salaires payés dans la région ou de l'Etat peu florissant de la natalité serait tenue de reverser une proportion déterminée de l'excédent à la Caisse centrale. En même temps, cet organisme central pourrait apporter la souplesse parfois indispensable. On pourrait concevoir, par exemple, qu'il puisse accorder des décharges à certaines Caisses momentanément en difficultés par suite de crise ou pour tout autre raison.

Mais il serait de toute nécessité d'assurer un contrôle strict des Caisses, et c'est à cela qu'il faut tenir le plus. Les organisations ouvrières se sont élevées, avec juste raison, contre l'administration patronale exclusive du salaire familial (1). En Allemagne, la Caisse nationale de l'Industrie pharmaceutique est administrée conjointement, dans des conditions fixées par

(1) Voir le journal *Le Peuple*, n^{os} des 8, 10, 14, 17, 21 janvier et 3 février 1923, où sont exposés les points de vue des fédérations des différentes industries.

la Convention collective de cette industrie, par un Conseil paritaire composé de trois patrons et de trois ouvriers. Ce Conseil fixe le montant des allocations et assure la gestion générale de l'institution. La Caisse de l'Industrie textile de Berg est administrée par les employeurs, mais une Commission paritaire composée de patrons et d'ouvriers peut faire appel des décisions prises au sujet du montant des allocations. Le système de l'appel est très simple. On pourrait imaginer, par exemple, que les Caisses régionales envisagées tout à l'heure seraient administrées par des Commissions paritaires et auraient leurs décisions susceptibles d'appel devant la Caisse centrale.

Le Salaire familial dans les Adjudications des Travaux Publics

Depuis la loi du 19 octobre 1922, le paiement du salaire familial est obligatoire, dans les adjudications de travaux publics de l'Etat, et les départements et communes peuvent insérer la clause du paiement dans le contrat avec les soumissionnaires.

On connaît dans quelles conditions la loi fut votée : le Conseil supérieur du travail, consulté par le ministre du Travail à la suite de l'opposition patronale à la proposition Bokanowski, adopta, le 17 novembre 1921, la motion suivante : « Le Conseil supérieur du Travail émet le vœu que les divers ministres, les départements et les communes inscrivent dans les cahiers des charges des travaux à exécuter pour eux, une clause obligeant les soumissionnaires à faire partie d'une Caisse de compensation ou à distribuer directement les allocations familiales sur les mêmes bases que celles données par les dites Caisses. » Des syndicats d'entrepreneurs

eux-mêmes avaient demandé l'obligation — en ce qui concerne ceux qui travaillent pour l'Etat. Le Comité des allocations-familiales s'était prononcé pour une addition aux décrets du 10 août 1899 sur les conditions du travail dans les marchés de l'Etat des départements et des communes. Une conférence inter-ministérielle fut chargée d'examiner les vœux; elle émet trois projets de décret, mais une loi fut nécessaire. M. Victor Jean et plusieurs de ses collègues, déposèrent à la Chambre, le 30 juin 1922, un projet de loi qui devint la loi du 19 décembre 1922, elle stipule : « Les cahiers des charges des marchés de travaux publics passés au nom de l'Etat, des départements des communes et des établissements publics, pourront prévoir l'obligation, pour les soumissionnaires, de servir des allocations familiales au personnel occupé à ses travaux. »

On limita la modification aux marchés de travaux publics, à l'exclusion des marchés de fournitures, parce que la pratique des allocations familiales n'était pas suffisamment généralisée dans les professions exercées par les soumissionnaires de marchés de fournitures et que le contrôle de ces derniers eut entraîné des complications.

En conformité de la loi du 19 décembre 1922, trois décrets furent promulgués le 13 juillet 1923, ils sont applicables comme les décrets du 10 août 1899 qu'ils modifient, le premier aux marchés de l'Etat, le second aux marchés de départements, le troisième aux marchés des communes, et des établissements publics de bienfaisance. De même, à l'instar des décrets du 10 août 1899, seul le premier de ces décrets, relatif aux marchés de l'Etat, pose en principe une obligation à l'administration. Les deux autres décrets relatifs aux départements, aux communes et aux établissements publics, laissent l'administration libre d'insérer ou

non dans les marchés de travaux publics la clause relative aux allocations familiales.

En ce qui concerne les marchés de l'Etat, l'insertion d'une telle clause est donc obligatoire, sauf dans les cas exceptionnels déterminés par décision motivée du ministre. Bien qu'elle ne soit que facultative dans les marchés des départements, des communes et des établissements publics, l'intention du législateur n'est pas douteuse. Il tend à la généralisation de cette pratique (1).

Les systèmes des décrets du 13 juillet 1923 consiste, à faire affilier les entrepreneurs à une Caisse de compensation ou à tout autre institution agréée, et constituée entre chefs d'entreprise en vue de répartir les charges résultant du service des allocations familiales. L'agrément est donné par le ministre du Travail qui consulte des Commissions locales ou régionales comprenant des représentants des administrations intéressées, sur les conditions auxquelles doivent satisfaire les institutions susvisées, notamment en ce qui concerne : a) l'effectif minimum du personnel de l'ensemble des établissements affiliés; b) les taux minima des prestations à fournir par elles; en égard aux circonstances locales et régionales; c) les règles de répartition des allocations d'après le nombre d'enfants. Toutefois, l'entrepreneur pourra ne pas s'affilier à une des institutions envisagées, s'il emploie au moins 2.000 ouvriers et employés et s'il a institué dans son entreprise, un service d'allocations familiales qui sera reconnu satisfaire aux conditions exigées des organismes agréés.

Le 28 août 1923, le ministre du Travail prit un arrêté établissant les conditions auxquelles devaient satisfaire, dans le département de la Seine, les Caisses

(1) Page 91, Circulaire, 4 septembre 1923, du Ministre du Travail aux Préfets.

de compensation. Pour être agréé, une Caisse doit, aux termes de l'arrêté :

Etre spéciale aux industries du bâtiment et des travaux publics ou avoir constitué une section spéciale aux industries du bâtiment et des travaux publics, avec comptabilité séparée;

Grouper un minimum de dix entreprises du bâtiment et des travaux publics, comptant au minimum un personnel total de 2.000 ouvriers ou employés;

Assurer des prestations déterminées;

Posséder à tout moment un fonds de réserve ou de roulement minimum.

Les Commissions administratives prévues par les décrets du 13 juillet 1923 ont toutes fonctionné et de nombreux arrêtés ministériels ont fixé des conditions d'agrément des Caisses, identiques à celles de l'arrêté du 28 août 1923, sauf sur deux points (1), savoir :

1° Obligation de la constitution d'une Caisse ou section spéciale du bâtiment (maintenue seulement dans les départements où l'on envisage l'agrément de Caisses interprofessionnelles qui désireraient ne se soumettre aux conditions des arrêtés d'agrément que pour leurs adhérents entrepreneurs de travaux publics susceptibles de passer les marchés visés;

2° Le taux des prestations, qui, au terme des décrets, doivent être établis « en égard aux circonstances locales et régionales. Toutefois, le ministre du Travail s'est efforcé d'unifier, autant que possible, le taux pour les départements dont les conditions économiques sont comparables, cette uniformisation ayant pour but, d'une part, de faciliter le fonctionnement des Caisses dont l'action s'étend sur toute une région, d'autre part, de permettre aux Caisses spéciales à chacun des

(1) Page 92, *Bulletin du Ministère du Travail*, avril-mai-juin 1924.

départements d'une même région de s'entendre entre elles en vu d'éviter aux entrepreneurs l'obligation de s'affilier à chacune d'elles lorsqu'ils auraient à entreprendre des travaux débordant d'un département sur les départements limitrophes.

Au 1^{er} janvier 1925 (1), le nombre total des Caisses agréées est de 50 : 20 sont agréées par plusieurs départements, trois parmi ces vingt sont agréées par tous les départements. Soixante-six départements ont rendu obligatoire le deuxième décret du 13 juillet 1923. Quelques-uns l'ont rendu obligatoire seulement pour les travaux importants.

*Le Salaire familial est-il le meilleur moyen
de compenser les charges familiales*

Il s'en faut que le salaire familial soit le seul moyen de compenser les charges de famille. L'antiquité s'était déjà préoccupée des familles nombreuses en les exonérant de certains impôts. Cette méthode s'est conservée au moyen âge, et, à l'heure actuelle, dans presque tous les pays, les lois fiscales font une place à part aux familles nombreuses. En France, elles bénéficient aussi de dégrèvements d'impôts sur les autres catégories de revenus (bénéfices agricoles, bénéfices des professions non commerciales, impôt sur les traitements et salaires), sur les successions et legs, sur les donations entre vifs, sur les centimes départementaux et communaux.

Cet ensemble d'exonérations peut paraître imposant, en réalité il est presque illusoire, surtout pour la catégorie qui nous intéresse, celle dont les ressources sont

(1) *Bulletin du Ministère du Travail*, janvier-février-mars 1925.

très restreintes. En effet, pour ceux-là, l'impôt n'existe pas. Leur revenu est si mince qu'il échappe à la taxe. On évaluait, en théorie, en 1914, le montant de leurs contributions à 1/2 % de leur revenu. Combien d'ouvriers paient l'impôt?

Quant au surcroît de contribution imposé au célibataire, M. Isaac disait au cinquième Congrès de la Natalité : « La majoration d'impôt sur le revenu des célibataires représente à peine 1 % de leur revenu en moyenne, un célibataire ne supporte qu'une surtaxe de 138 fr. 05 par an pour compenser l'absence de toute charge de famille.

Ce n'est donc pas du côté des impôts qu'il faut chercher pour trouver une assistance à la famille nombreuse. Au contraire, celle-ci paie beaucoup plus que les familles sans enfants et les célibataires sous forme d'impôts de consommation. Il faut d'abord lui rendre l'impôt qu'elle verse ainsi en plus par suite de ses charges, et lui fournir, en outre, de quoi élever ses enfants. C'est donc par la méthode de l'allocation directe qu'on peut y parvenir.

Ces aides matérielles à la famille se rencontrent partout dans la législation moderne : sans parler de l'assistance à la naissance même de l'enfant (assistance aux femmes en couche, primes départementales et communales de natalité, primes d'allaitement..., nous trouvons encore, parmi les enfants assistés de la loi du 27 juin 1904, les enfants secourus dont les parents sont sans ressources, nous avons les allocations d'assistance aux familles nombreuses nécessiteuses de la loi du 14 juillet 1913, modifiée par celles du 27 juin 1922 et du 12 février 1924, l'attribution de bourses et de trousseaux, de grèvements dans les établissements nationaux de bienfaisance (décret du 8 janvier 1921), l'aide nationale aux familles nombreuses de la loi du 22 juillet 1923, les majorations de pensions de mutilés et retraités, des facilités d'habi-

tations (prorogation de loyer aux chefs de famille de trois enfants mineurs par la loi du 31 mars 1922), les habitations à bon marché. Ajoutons à cela les cartes permanentes de réduction et les billets de famille accordant des réductions aux chemins de fer, les bourses d'enseignement pour l'octroi desquelles il est tenu compte des enfants vivants, etc...

Ce ne sont donc pas les dispositions qui manquent pour favoriser la famille. C'est cette voie que des dirigeants ouvriers voudraient qu'on suive. M. Leipart, notamment, président de la Confédération Générale des Syndicats Allemands, estime que le meilleur moyen d'améliorer la situation des familles nombreuses serait de généraliser les exonérations fiscales et de développer les institutions permettant aux pères de famille d'élever leurs enfants à peu de frais? On pourrait, par exemple, dit-il, assurer gratuitement aux enfants, l'instruction, l'apprentissage, les repas à l'école et même le vêtement; du lait pourrait être distribué gratuitement ou à très bas pris aux mères dont les enfants sont encore en bas âge.

Pourquoi ne pas se rendre compte des complications extrêmes qu'un tel système amènerait. Nous avons déjà donné un aperçu de ce qui existe en France dans ce sens, et il faudrait certainement alors étendre encore davantage le nombre des dispositions particulières. Pourquoi ne pas les supprimer au contraire, en les remplaçant par un sursalaire familial obligatoire, d'un taux suffisant? Cette dernière mesure serait infiniment plus efficace, et quelle clarté nouvelle dans la législation, fiscale ou autre, quelle économie de temps, de fonctionnaires, d'argent.

Quant à faire rentrer le sursalaire familial dans les assurances sociales, c'est inadmissible, et cela pour deux raisons : d'abord ce n'est pas la collectivité, mais bien les employeurs qui doivent fournir le fonds du sursalaire — d'autre part, nous ne pensons pas qu'il

faillie mettre tout le service des assurances sociales à la charge des seuls employeurs — de plus, le sursalaire familial ne rentre pas, par sa nature même dans le cadre des assurances sociales, l'assurance a pour but de subvenir : 1° aux frais qu'entraînent l'accident, la maladie ou la mort; 2° à la diminution ou suppression complète du revenu résultant d'une réduction de la capacité de travail ou de gain ou d'une réduction des possibilités de travail.

Et pour ces différents cas, l'indemnisation doit être partielle et non totale, au contraire, de ce qui doit exister dans l'aide à la famille.

TROISIÈME PARTIE

Les compléments de Salaire

dans la

Région Roubaix-Tourcoing

L'étude particulière des compléments du salaire dans la région de Roubaix-Tourcoing est intéressante à plusieurs points de vue.

Tout d'abord, il semble qu'il faille remonter jusqu'à LE PLAY pour se faire une idée de l'origine et de la nature de la mentalité patronale dans la région de Roubaix-Tourcoing. La tendance y est celle du « bon patron » et l'activité se tourne vers un certain paternalisme industriel. Il est curieux de voir jusqu'où peut aller cet esprit dans ses réalisations pratiques.

En second lieu, l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing a été l'une des toutes premières — en même temps que Grenoble et Lorient — à instituer un régime d'allocations familiales à ses ouvriers. De plus, ce sursalaire a ceci de particulier qu'il a toujours été le plus élevé de tous ceux distribués en France jusqu'à présent.

Il y aura lieu de montrer également, pour se rendre compte de l'ensemble des prestations fournies par l'industrie, comment à côté du sursalaire familial, a été créé un système d'allocation-maladie, qui envisage aussi l'ouvrier dans le cadre familial.

*Le Salaire familial dans l'Industrie textile
de Roubaix-Tourcoing*

La progression du régime du sursalaire familial ressort des résultats suivants :

Alors qu'au mois d'août 1919, le sursalaire ne touchait que 32 pères de famille, durant l'année 1924, le nombre des bénéficiaires a oscillé entre 37.000 et 39.000 personnes (pères, mères, frères, ou sœurs d'enfants de moins de 13 ans) inscrites sur les livres du Consortium de l'Industrie Textile, Consortium auquel adhèrent également quelques entreprises diverses, en très petit nombre.

Les sommes décaissées au titre du sursalaire familial (y compris les primes de naissance, dont nous parlerons plus loin) ont crû dans les proportions suivantes :

1919.....	96.710 »
1920.....	7.072.628 70
1921.....	10.260.346 85
1922.....	14.923.462 65
1923.....	15.805.502 41
1924.....	17.765.468 55

soit au total depuis 1919 jusqu'à la fin de l'année 1924, une somme de 65.924.119 fr. 16.

Notons, afin de pouvoir se rendre compte de l'importance relative du sursalaire versé, que l'ensemble des salaires payés par l'industrie textile a été pour :

1921.....	145.657.973 50
1922.....	271.622.518 75
1923.....	295.846.950 80
1924.....	334.802.986 61

LES DIFFICULTES D'APPLICATION DU SYSTEME
AVANT LE 1^{er} JUILLET 1922

Ces difficultés tiennent à deux causes : d'une part, le service du sursalaire était encore en période de formation : il en résultait, de la part des bénéficiaires comme de la part du contrôle, des erreurs, des lacunes, des insuffisances qui sont les attributs normaux de tout organisme au début de son fonctionnement.

D'autre part, les règlements eux-mêmes étaient loin d'être à l'abri de toute critique : ils permettaient les injustices et les fraudes.

I. — *Les fraudes.*

Les fausses déclarations ont été très nombreuses dans les premières années. Des ouvriers, s'appropriant ainsi des sommes importantes qui ne leur revenaient pas, réclamaient le bénéfice des allocations familiales, sans avoir d'enfants à leur charge, et abusaient de la bonne foi des patrons qui les inscrivait sur la liste des bénéficiaires.

D'autres, dont les enfants étaient décédés, omettaient de le déclarer et continuaient à toucher le sursalaire comme par le passé. On s'apercevait quelquefois de la fraude plusieurs mois après, et il fallait exiger le remboursement de la somme indûment payée, chose parfois difficile.

Sans qu'il y ait à proprement parler de fraude, il arrivait souvent que les déclarations fussent inexactes ou incomplètes. Dans les années 1920, 1921, 1922, il n'y avait pas moins de 50 % des déclarations qui devaient être retournées aux signataires pour cause d'erreurs, d'absence de renseignements essentiels, etc...

Il arrivait souvent aussi que les ouvriers, quittant des professions non adhérentes au Consortium, se faisaient embaucher dans l'industrie textile quelque

temps avant une naissance. Ils touchaient ainsi la prime de naissance de 200 francs, et s'empressaient de quitter leur employeur.

II. — *Le règlement avant le 1^{er} juillet 1922.*

Le sursalaire familial, comme les primes de naissance, n'étaient payables qu'au père, à la mère veuve, ou à l'aîné d'orphelins travaillant dans une usine adhérente au Consortium.

Il résultait de cette disposition de nombreuses injustices et des abus.

Il suffit de supposer, pour le voir, un père de famille occupé dans la métallurgie, ou dans le bâtiment, ou dans les transports, alors que la mère ou les enfants de plus de 13 ans travaillent dans l'industrie textile. Aucun sursalaire ne sera versé, non plus que les primes de naissance.

Des cas d'espèces, analogues, pouvaient se présenter. Les filles-mères recevaient le surcalaire. Dès lors qu'elles se mariaient avec des ouvriers d'une autre profession que le textile, le sursalaire leur était supprimé.

Des pères de famille, mutilés ou infirmes ne pouvant pas travailler en usine. C'était donc les autres personnes de la famille (mère ou enfant de 13 ans) qui devaient travailler pour subvenir aux besoins. Mais elles ne touchaient pas le sursalaire qui aurait été attribué si le père avait pu travailler.

Du côté des employeurs, le système en vigueur n'était pas non plus sans inconvénient. Bien que les usines adhérant au Consortium soient pour l'immense majorité des entreprises textiles, la proportion de la main-d'œuvre féminine et masculine n'est pas constante dans toutes les usines. Il en résultait que — la cotisation patronale étant égale pour tous par le système de la compensation — certains employeurs

payaient une forte cotisation relativement au sursalaire qu'ils versaient, car ils occupaient une main-d'œuvre féminine plus importante proportionnellement qu'ailleurs. De là un semblant d'inégalité et une source de mécontentement susceptibles de nuire au bon développement de l'institution.

Toutes les difficultés qui viennent d'être signalées, et qu l'expérience avait fait apparaître, ont nécessité des modifications dans le règlement. Le nouveau règlement a été mis en application à partir du 1^{er} juillet 1922.

LE SURSALAIRE APRES LE 1^{er} JUILLET 1922.

Taux du sursalaire.

Les taux du sursalaire versé sont les suivants :

Famille de	1 enfant.....	2 fr.
—	2 enfants.....	5 »
—	3 —	8 »
—	4 —	12 »
—	5 —	15 »
—	6 —	18 »
—	7 —	21 »
—	8 —	24 »
—	9 —	27 »

On voit que le taux, légèrement progressif au début, devient proportionnel sur la base de 3 francs par enfant à partir du quatrième enfant. Ce taux est le plus élevé de ceux qui sont accordés en France.

Les taux ci-dessus sont payables par journée de travail, c'est-à-dire par huit heures de présence à l'usine.

Le total des heures de travail du mois est divisé par 8 pour trouver le nombre des jours à payer, sans que le total puisse dépasser le nombre des jours ouvrables.

PRIMES DE NAISSANCE :

Le Consortium de l'Industrie textile alloue une prime de 200 francs à chaque naissance, dans les conditions suivantes :

Lorsque la mère ne travaille pas et que le père est occupé dans une usine adhérente, la totalité de la prime lui est allouée.

Lorsque le père et la mère travaillent tous deux dans une usine adhérente, ils reçoivent chacun 100 francs.

Lorsque l'un des conjoints travaille dans une autre profession et que l'autre travaille dans une usine adhérente, il reçoit 100 francs.

En 1914, il a été payé :

1.649 primes de 100 francs.

1.706 primes de 200 francs.

Soit un total de 3.355 primes pour 506.100 francs.

En 1923, il avait été payé 3.212 primes pour 496.500 francs.

En 1922, il avait été payé 2.475 primes pour 444.400 francs.

Les bénéficiaires. — Le sursalaire familial est acquis à tous les ouvriers ou ouvrières, qu'ils soient pères, mères ou célibataires, à condition qu'ils aient sous leur toit des enfants, des frères ou des sœurs âgés de moins de treize ans.

Depuis le 1^{er} juillet 1922, le taux du sursalaire familial est divisé par le nombre de personnes âgées de plus de treize ans qui composent la famille : le produit est payé à chacune d'elles par l'usine qui l'occupe.

Les mères de famille, lorsqu'elles ne travaillent pas (1), les soldats en activité de service et les enfants mariés ne sont pas considérés dans le nombre diviseur.

Conditions de présence à l'usine. — Il faut un délai

(1) Mais les commerçantes (cabaretières, épicières, mercières, etc.), sont comprises dans le chiffre diviseur.

de présence d'un mois à l'usine pour bénéficier du sursalaire. Par exemple, un ouvrier (ou une ouvrière) ayant à charge des enfants au-dessous de treize ans entre dans une usine le 7 juillet, il ne recevra le sursalaire qu'à partir du 7 août.

Nous retrouvons là une disposition dont nous avons déjà parlé et contre laquelle se sont élevés le plus vigoureusement les milieux ouvriers.

Pour bénéficier de la prime de naissance, le délai exigé est de trois mois. Ceci dans le but, déjà signalé, d'éviter qu'un ouvrier s'embauche au moment de la naissance, pour peu de temps, dans une usine adhérente, à seule fin de toucher la prime.

Il y a lieu de remarquer que ces dispositions, qui tendent à assurer la stabilité du personnel, n'auraient pas raison d'être si le système du sursalaire familial était généralisé et accepté ou imposé à tous, suivant des conditions identiques.

Les comptes des allocations familiales sont arrêtés le 30 de chaque mois pour tous les bénéficiaires présents dans l'usine; tout bénéficiaire quittant l'usine avant cette date, est exclu du bénéfice des allocations pour le mois en cours.

Cette disposition aggrave les précédentes : si l'on envisage le cas d'un ouvrier quittant l'usine le 29 juillet, cet ouvrier ne touchera pas d'allocation du 1^{er} juillet au 29 août.

Cette règle de la suppression du sursalaire pour le mois en cours est surtout une arme dirigée contre la grève : l'ouvrier bénéficiaire hésitera à se lancer dans une grève, surtout si celle-ci est déclenchée en fin de mois.

La grève est d'ailleurs considérée comme une rupture du contrat de travail, quelles que soient les raisons qui la motivent. Il en résulte que le délai de présence d'un mois à l'usine s'applique avant de recommencer à toucher le sursalaire.

Les interruptions du travail causées par chômage, par accident de force motrice ou de matériel, par licenciement, ou par lock-out, n'excluent pas le paiement du sursalaire pour les journées travaillées pendant le mois en cours. Il en est de même pour les interruptions du travail par suite d'accident, de maladie ou de périodes militaires.

Il est difficile de s'expliquer comment le lock-out autorise le paiement du sursalaire *seulement pour les journées travaillées* pendant le mois en cours, alors que la grève supprime le sursalaire *pour tout le mois*, malgré la présence à l'usine durant quelque fois une bonne partie du mois.

Conditions de forme. — Les pères, mères, frères ou sœurs au-dessous de treize ans doivent demander, dès l'entrée à l'usine, une déclaration de charges de famille. Elle est datée et signée. Les bénéficiaires s'engagent à accepter les clauses de paiement du sursalaire, sans aucune restriction.

Afin qu'il ne soit pas fait mauvais usage des sommes payées aux enfants mineurs travaillant dans les usines adhérentes, et que l'autorité des parents ne soit pas diminuée du fait du paiement à leurs enfants d'une part du sursalaire, deux déclarations sont possibles, au choix des parents. L'une autorise les enfants à recevoir leur part du sursalaire. L'autre demande au contraire que la part du sursalaire revenant aux enfants soit versée directement au chef de famille.

Les parents peuvent d'ailleurs toujours revenir sur l'autorisation qu'ils donnent.

Pour s'assurer de l'exactitude des déclarations, le Consortium de l'Industrie Textile se réserve le droit d'exiger la production de toute pièce justificative telle que : livret de mariage, acte de naissance, certificat de vie, certificat de présence au corps, etc.

Les services du Secrétariat ont reçu, pendant l'année 1924, 23.486 déclarations de charges de famille,

Dans ce nombre, on en comptait 14.411 venant modifier d'anciennes déclarations, 6.321 nouvelles et 2.754 incomplètes ou mal rédigées qui ont dû être retournées aux intéressés.

Sur un ensemble de 39.000 bénéficiaires, 15.417 ont changé d'usine pendant l'année 1924. Le nombre des changements d'usine en 1923, sur un total sensiblement égal de bénéficiaires, avait été de 17.036.

SUPPRESSION DU SURSALAIRE

Le Consortium de l'Industrie Textile se réserve le droit de supprimer le bénéfice des allocations familiales lorsque les enfants pour lesquels les allocations sont payées ne sont pas élevés dans des conditions de nourriture, de vêtements, d'hygiène et de moralité suffisantes.

Cette prescription est également applicable en cas de dilapidation ou de mauvais usage des sommes payées au titre du sursalaire.

Ces clauses, excellentes pour elles-mêmes, sont de celles qui demandent une application objective et impartiale. L'élasticité de leur interprétation est un danger pour ceux qui versent le sursalaire et encore bien davantage pour ceux qui le reçoivent.

LA MERE AU FOYER

Une des conséquences les plus heureuses du sursalaire familial est l'augmentation du nombre des mères de famille n'exerçant aucune profession et restant chez elles pour élever leurs enfants. Le sursalaire vient ainsi lutter efficacement contre la tendance générale qui pousse la femme à travailler comme l'homme.

Si l'on examine, à Roubaix-Tourcoing, les naissances survenues en 1924 chez les bénéficiaires du sursalaire, on constate que 70,3 % des mères de famille

étaient ménagères, et que 29,7 % travaillaient en usine.

Parmi les premières, 5 % sont entrées à l'usine après la naissance, toutes les autres sont restées ménagères.

Parmi les secondes, 55 % sont devenues ménagères, et 45 % sont retournées à l'usine.

En 1923, 61 % des mères d'enfants de moins de treize ans ne travaillaient pas. On voit qu'en 1924, la proportion des mères restant chez elles (83 %) s'est augmentée considérablement, au grand bénéfice de la diminution de la mortalité infantile et de la bonne éducation des enfants.

SITUATIONS PARTICULIERES

Fille-mère. — La fille-mère est considérée comme une mère de famille dont le conjoint ne travaille pas dans une usine textile. Elle participe au sursalaire, mais le nombre diviseur est 2.

Orphelins. — Les orphelins de père ou de mère, ou des deux, touchent le sursalaire.

Soit, par exemple, quatre orphelins dont deux travaillent, les deux autres ayant moins de treize ans. Le sursalaire est de 5 francs. Le nombre diviseur est 2. Les deux qui travaillent toucheront chacun 2 fr. 50.

Si l'un des deux seulement travaille dans une usine adhérente, le chiffre diviseur reste 2 et il touche 2 fr. 50. L'autre pourra ne rien toucher si le sursalaire n'est pas versé dans la profession qui l'occupe.

Epoux séparés. — Les époux séparés ne sont pas exclus du sursalaire, mais celui-ci n'est versé qu'à celui qui a la charge des enfants, compte tenu du chiffre diviseur.

Epoux divorcés. — Ils sont régis par la même réglementation que les époux séparés.

Enfants continuant leurs études. — Les bénéficiaires du sursalaire dont les enfants continuent, au delà de

treize ans, à fréquenter les écoles françaises, sont invités à s'adresser à la direction de l'usine qui les emploie, elle examine le cas.

LE SURSALAIRE FAMILIAL ET L'OPINION OUVRIERE DE LA REGION

Le sursalaire familial continue à être attaqué par les milieux chrétiens, cégétistes et communistes. Leur argumentation tourne autour de deux points : d'une part, l'octroi du sursalaire est l'occasion et le prétexte d'une ingérence inadmissible du patron dans le foyer de l'ouvrier. D'autre part, c'est une institution destinée à diviser la classe ouvrière dans son action.

Voici ce que déclarent les syndicats ouvriers chrétiens :

« ...Les allocations familiales sont devenues un nouvel instrument dont les patrons se servent pour brider les ouvriers.

« ...C'est un moyen d'inquisition par lequel on entre dans le foyer ouvrier, ou si quelqu'un n'est pas sage au gré du Consortium, l'allocation sera supprimée.

« C'est un moyen de drainer toute la main-d'œuvre dans le textile, c'est la main forcée que le père de famille, pressé par le besoin, poussera ses enfants vers le textile, contrairement à ses goûts et à leurs aptitudes. »

Dans leur Congrès du 9 juin 1924, les syndicats chrétiens ont d'ailleurs exprimé le vœu :

« Que le contrôle de l'Etat, notamment pour la fixation du taux des allocations et pour les autres modalités, s'exerce sur ces Caisses, avec le concours de commissions mixtes professionnelles. »

Dans *L'Enchaîné* du 14 novembre 1925, les communistes déclarent :

« ...Le sursalaire s'est prêté admirablement à divi-

« ser les ouvriers : d'un côté, il y a les célibataires et
« les hommes mariés sans enfants, gagnant un salaire
« soi-disant normal; de l'autre, les pères de famille
« auxquels les patrons, sous forme d'aumône, accor-
« dent le sursalaire. Ainsi les pères de famille, humi-
« liés et liés, forment une catégorie spéciale n'ayant
« plus les mêmes revendications que leurs camarades
« de travail sans enfants.

« ...Le sursalaire payé par l'Etat, sous le contrôle
« ouvrier, doit être, à partir d'aujourd'hui, une des
« principales revendications des ouvriers de la région
« Roubaix-Tourcoing-Halluin. »

L'Humanité du 5 novembre 1925 s'en prend à la
clause à laquelle doivent souscrire les ouvriers des
usines adhérentes au Consortium : « Toute cessation
« concertée du travail amène la suppression des allo-
« cations pour le mois en cours. »

« Devant cette éventualité, dit *L'Humanité*, le père
« de famille hésite et, quelquefois, pour ne pas con-
« damner la femme et les enfants à la misère, il tra-
« hira ses camarades de classe. »

C'est cette crainte de l'affaiblissement de la cons-
cience de classe qui revient, sous une forme ou sous
une autre, comme un leit-motiv.

Service des Allocations-Maladies

A côté du service des allocations familiales, fonc-
tionne à Roubaix-Tourcoing un service d'allocations-
maladie, beaucoup plus jeune, moins important, mais
appelé à se développer si l'on en juge d'après les résul-
tats déjà obtenus.

Le service « Allocations-maladie » a été créé le
1^{er} avril 1924, au bénéfice du personnel des usines
adhérentes au Consortium de l'Industrie Textile, afin

d'aider les intéressés à supporter les charges créées par la maladie.

Dès le début de l'institution, se sont posés divers problèmes : question de la liberté du bénéficiaire à choisir son médecin, question de l'abus possible de l'usage des carnets médicaux, question du secret professionnel, étendue des risques à courir, taux des indemnités, rapports avec les sociétés mutuelles, etc. Nous examinerons comment ces questions ont été résolues, au fur et à mesure de l'exposé du fonctionnement des allocations-maladie.

Les bénéficiaires des allocations-maladie s'adressent au médecin de leur choix, parmi les membres des syndicats médicaux de Roubaix-Tourcoing et leurs cantons. Fait digne de remarque, la région de Roubaix-Tourcoing est jusqu'à présent la seule où l'on soit parvenu à mettre sur pied un accord avec les syndicats médicaux.

Les médecins traitants s'engagent à accomplir certaines formalités prescrites par le règlement et à donner leurs soins aux malades dans les conditions prévues.

Le secret professionnel, qu'il était indispensable de conserver aux médecins, empêche le service des allocations-maladie de connaître la nature des cas, ni la façon dont ils sont traités. Le nombre de jours d'immobilisation nécessaire est seul indiqué.

Les syndicats médicaux de Roubaix-Tourcoing se portent garants de la correction et de la loyauté des médecins adhérents, et de la confiance entière que peuvent avoir en eux les malades.

Il était cependant nécessaire de prévoir la possibilité d'erreurs conscientes ou non. Afin de sauvegarder l'indépendance des médecins, il a été créé une Commission de contrôle composée de cinq membres : deux élus par le Syndicat médical de Roubaix, deux élus par le Syndicat médical de Tourcoing, et le Président

pris dans le Bureau de la Fédération des Syndicats médicaux du Nord, et désigné par lui. Le service des Allocations-maladie croit-il avoir à se plaindre? Il adresse alors à la Commission de contrôle un rapport motivé. Celle-ci fait procéder à des contrevisites ou enquêtes, dont les frais sont d'ailleurs supportés par le Consortium. C'est la Commission de contrôle elle-même qui prend les sanctions, s'il y a lieu.

En aucun cas, les syndicats médicaux ou leurs adhérents n'interviennent directement auprès des industriels membres du Consortium pour ce qui concerne l'œuvre Allocations-maladie. Par réciprocité, le Consortium n'entretient aucun rapport direct avec les membres des syndicats médicaux pris individuellement.

On a ainsi pu obtenir un contrôle effectif sans porter atteinte à la liberté et à l'honorabilité des médecins.

Les bénéficiaires. — Tous les ouvriers ou employés, contremaîtres, etc., qu'ils soient mariés ou célibataires, ou quel que soit leur âge, sont bénéficiaires des allocations-maladie, sous réserve de souscrire à certaines conditions.

Il faut d'abord qu'ils remplissent dans les huit premiers jours de leur entrée à l'usine une demande d'admission. Toute demande d'admission, faite en cours de maladie, ne donne droit à aucune allocation pendant cette maladie.

La demande d'admission doit porter adhésion à la loi sur les retraites ouvrières. Cette disposition a été prise sur l'intervention, en février 1924, de M. Peyronnet, ministre du Travail. Le ministre s'est plaint que, dans le Nord, patrons et ouvriers semblent se désintéresser de la loi de 1910 sur les retraites ouvrières. Un des gros arguments, précisément, des adversaires de la loi sur les assurances sociales a été l'échec subi par les retraites, cependant basées sur le

même principe (cotisation par moitié par l'ouvrier et le patron).

A la demande du ministre du Travail, il avait été procédé par le Consortium, en décembre 1923, à une enquête à Roubaix-Tourcoing. Sur 34.937 ouvriers français intéressés à la loi, il y en avait seulement 11.358 payant leur cotisation pour les retraites ouvrières. L'enquête signalait deux causes à cette situation : 1° la loi n'était pas suffisamment connue, surtout des jeunes; 2° la guerre avait suspendu les paiements et les instructions pour le règlement de l'arriéré furent envoyés deux ans après la suspension des hostilités. Beaucoup d'ouvriers, en égard au peu d'importance de la retraite assurée, n'ont plus voulu payer le retard.

« Il serait inadmissible, dit le Ministre, que, pour les
« futurs bénéficiaires du service Allocations-maladie,
« on n'exige pas l'adhésion à la loi sur les retraites
« ouvrières... Présentant les allocations-maladie et les
« retraites comme un tout, l'œuvre peut être com-
« prise de la façon suivante : l'ouvrier paie une coti-
« sation de 9 francs par an : pour cette cotisation, il
« reçoit les allocations de maladie et profitera à
« soixante ans d'une retraite. »

Fonctionnement du service. — En cas de maladie, l'adhérent ou un membre de sa famille retire à l'usine qui l'occupe une déclaration contenant le nom, l'adresse, la date de l'interruption de travail, le nom du médecin choisi, etc... Cette déclaration doit être adressée au Consortium au plus tard le dixième jour qui suit l'interruption du travail.

Au cours de la maladie, l'intéressé ou sa famille peut demander par écrit au Consortium de recevoir des avances sur les indemnités journalières et les frais médicaux. A cette demande, l'intéressé doit joindre les « bons de visite » déjà distribués par le médecin. Le Service autorise l'usine à payer.

Le procédé des avances a prouvé *a priori* sa raison d'être, puisque le service des Allocations-maladie a pu constater que 30 % des sommes versées sont demandées à titre d'avances.

Le Consortium est averti de la guérison par la mention « dernière visite » sur le dernier bon délivré, qui doit être daté comme tous les autres. Le malade envoie le jour même tous les bons qu'il a reçus du médecin. Après contrôle, l'autorisation de paiement est donnée au patron de l'intéressé.

Les prestations fournies. — I. *Taux. Délais.* — Aux malades ayant rempli les formalités prescrites, le Consortium de l'Industrie Textile paie une indemnité par jour ouvrable à partir du onzième jour de la déclaration de la maladie, et pendant quatre-vingt-dix jours au maximum.

Le délai de dix jours, qui était de douze jours au début de l'institution, permet d'éviter la prise en considération de cas bénins, indispositions de circonstance, maladies des femmes, etc., qui auraient encombré la marche du service ou facilité les abus.

D'ailleurs, l'indemnité à partir du onzième jour est sans effet rétroactif : toute maladie reste impayée pendant les dix premiers jours.

Enfin, l'assurance est limitée à quatre-vingt-dix jours, afin de ne pas couvrir les cas chroniques.

Sont considérées comme maladies toutes les affections dont souffrent les adhérents, lorsqu'elles occasionnent un arrêt du travail et qu'elles sont soignées par un médecin du syndicat.

Les suites normales de la naissance ne sont pas considérées comme maladie, car elles donnent lieu à une prime spéciale.

Les accidents survenus au domicile du malade sont considérés comme maladies.

Les taux des allocations sont les suivants :

5 francs d'indemnité journalière;

5 francs d'indemnité par visite médicale;

50, 100 ou 300 francs pour les interventions chirurgicales, selon que celles-ci sont petites, moyennes ou grandes;

5 francs par visite médicale et 50, 100 ou 300 francs par intervention chirurgicale, aux mères et épouses ne travaillant pas en usine et aux enfants, frères ou sœurs de moins de treize ans de chaque ouvrier ou ouvrière ayant donné son adhésion. Cette dernière disposition a été nouvellement prise.

Remarques. — 1° Aucune participation n'est envisagée pour les produits pharmaceutiques. Une des raisons invoquées est que les malades auraient pu exiger des spécialités coûteuses ou des médicaments non indispensables;

2° Il existe en Alsace-Lorraine un groupement qui joue un rôle analogue à celui rempli à Roubaix-Tourcoing par la Caisse d'Allocations-maladie. Il paie les indemnités de maladie à partir du premier jour. Pour l'année 1922, le pourcentage des malades s'est élevé à 58 % parmi les ouvriers et ouvrières assurés. La moyenne de la durée des maladies a été de dix-neuf jours.

Au Consortium de l'Industrie Textile, où l'indemnité n'est payée qu'à partir du dixième jour, le nombre des malades a été de 6,4 %. La durée moyenne de la maladie est de quarante-sept jours.

Le groupement d'Alsace-Lorraine a payé en moyenne 123 francs par malade. Le groupement du Consortium 244 fr. 50;

3° Pour les enfants de moins de treize ans, l'allocation médicale est versée après le dixième jour qui suit la première visite, il en résulte :

a) Que les parents appellent le médecin aussitôt que le malaise est constaté chez l'enfant, dans le but de faire courir le délai de dix jours;

b) Que le médecin, appelé suffisamment tôt, soigne mieux et guérit plus vite le malade.

II. *Les allocations-maladie et la mutualité.* — Il existait, au jour de l'intervention du Consortium pour l'aide à la maladie, plusieurs sociétés de secours mutuels dans la région. Vouloir étendre à tous les ouvriers, mutualistes ou non, sans aucune entente préalable avec les sociétés de secours mutuels, le service des Allocations-maladie, c'eût été sans doute prononcer leur arrêt de mort. Car, d'une part, certains mutualistes se seraient tenus le raisonnement suivant qu'il était inutile de payer une cotisation à la société, puisque le Consortium assure des avantages sensiblement égaux sans bourse délier. D'autre part, on ne pouvait songer à interdire le cumul des prestations à la Société de secours mutuels et au Consortium. De là des traitements différents pour les mutualistes, suivant qu'ils travaillent dans une usine adhérente ou non au Consortium, inégalité qui eût vraisemblablement amené des démissions chez les sociétés de secours mutuels.

Afin d'éviter ces inconvénients, une entente est intervenue entre le Consortium de l'Industrie Textile et ces sociétés, sur la base suivante : à chaque société ayant un contrat avec lui, le Consortium alloue une indemnité forfaitaire de 20 francs par an et par mutualiste occupé dans les usines adhérentes. Le Consortium est par là dégagé du paiement des allocations-maladie aux mutualistes.

Mais le principe de l'adhésion personnelle de l'ouvrier est conservé. Ce dernier adresse sa demande d'admission au Consortium, qui règle alors la société de l'adhérent.

Le Consortium a payé pendant la première année 37.980 francs à dix sociétés de secours mutuels pour

1.899 mutualistes travaillant dans les usines adhérentes. De ce fait, les 4.641 mutualistes faisant partie de ces sociétés ont vu leurs secours augmenter.

Les résultats du Service des Allocations-maladie.

Le service d'Allocations-maladie a été créé le 1^{er} avril 1924. Onze jours après, on comptait déjà 8.000 adhérents. Le 13 novembre 1925, le nombre des adhérents était de 23.105.

Pendant l'exercice 1924-1925, il a été enregistré 668 maladies (il y a lieu de se rappeler que ne sont pas couvertes les maladies de moins de dix jours et au delà de trois mois). Il a été payé 22.728 allocations journalières.

La dépense totale pendant l'année a été de 146.240 francs, ce qui fait ressortir le coût par tête et par an à 9 fr. 69. C'est une charge minime, en comparaison de l'aide apportée.

Conclusion

L'amélioration du sort des travailleurs peut se poursuivre dans deux sens différents : par l'augmentation de leur salaire réel, par la réduction de la durée de la journée de travail.

Si l'on augmente brusquement le salaire d'une assez forte quantité, l'ouvrier peut se procurer tout à coup des choses nouvelles qui ne constituaient pas pour lui, à proprement parler, un besoin. Ce n'est que lorsqu'il aura pris l'habitude d'user de ces choses qu'il ne pourra plus s'en passer, et qu'il y aura réellement besoin, nécessitant la continuation du salaire augmenté.

Ne vaut-il pas mieux que le salaire suive le besoin, qu'il augmente progressivement en suivant *le plus près possible* la courbe ascendante des besoins déterminés par une civilisation, une instruction plus avancée?

Si l'on peut admettre que bientôt, par suite de la guerre, et grâce à une généralisation d'un salaire familial, il n'y aura plus grand changement à opérer pour que le salaire soit pratiquement adapté aux besoins, il n'en a pas toujours été ainsi.

Le siècle dernier a été marqué par un développement extraordinaire de l'industrie et par les salaires misérables des ouvriers. Le profit est alors passé en quelques mains. Qu'est-il devenu? Pour la plus grande partie des entreprises nouvelles, des routes, des chemins de fer, des canaux, des réseaux téléphoniques et télégra-

phiques, c'est proprement l'accumulation des capitaux, dont profite l'ouvrier d'aujourd'hui. Il est certain que si une partie de ces capitaux avait été appliquée à l'augmentation des salaires, cette partie aurait été presque intégralement consommée par l'ouvrier, au lieu d'être épargnée, et qu'il en serait résulté un développement économique moins avancé. La consommation accrue de l'ouvrier n'aurait pu réparer ce ralentissement en provoquant une augmentation de la production, puisque celle-ci tirait déjà tout ce qu'elle pouvait du travail, les journées étant de douze heures.

Quoi qu'il en soit, l'ouvrier du siècle dernier, beaucoup plus que ses prédécesseurs, a préparé par sa misère l'amélioration du sort de l'ouvrier d'aujourd'hui. Que cette répartition dans le temps soit juste, on ne saurait le prétendre, quoique le père travaille ordinairement pour ses enfants; on voit quelquefois les parents épargner à la sueur de leur front pour un enfant prodigue.

Ces remarques ne préjugent en rien de la justice de la répartition à un moment donné. La justice n'a rien à voir avec le fait que la distribution des richesses a pu avoir un résultat économique satisfaisant. Le résultat, au point de vue du bonheur de l'homme en général, a une importance bien plus grande, et il ne faut pas que, pour la grandeur du développement économique, on sacrifie la santé et la vie de l'immense majorité des hommes, de ceux qui travaillent.

L'homme a trop travaillé autrefois. La journée de douze heures est excessive au point de vue humain : elle abrège certainement la vie en empêchant la réparation des forces. On a réduit progressivement la durée du travail. Convient-il, avec le développement croissant des moyens de production, de le réduire de plus en plus, sans se fixer une limite? Faut-il souhaiter voir un jour la journée de quatre heures, la journée de trois heures?

Nous ne le pensons pas. C'est une nécessité pour l'homme de travailler. Le travail entretient la vie. Le problème consiste uniquement à déterminer une durée de travail qui permette la reconstitution intégrale des forces dépensées. Il vaut mieux, à partir d'un certain moment, entreprendre d'augmenter la puissance de consommation de l'ouvrier que de réduire son travail.

Vu : *Le Doyen,*
BARTHÉLÉMY.

Vu : *Le Président,*
OUALID.

Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur de l'Académie de Paris,
P. LAPIE.

BIBLIOGRAPHIE

LIVRES

- BEAUREGARD. *Essai sur la théorie du salaire. La main-d'œuvre et son prix.* Larose, Paris, 1887.
- BOYER. *Les essais d'application du sursalaire familial et les Caisses de compensation.* Paris, 1925, Soc. mod. d'impression (Thèse de doctorat).
- DESLANDRES. *Les leçons du sursalaire familial*, conférence donnée à l'Institut supérieur de Philosophie de Louvain, le 17 décembre 1923.
- CH. GIDE. *Des institutions en vue de la transformation ou de l'abolition du salariat.* Paris, 1919.
- GUESDON. *Le mouvement de création et d'extension des Caisses d'allocations familiales.* Ed. de la Vie universitaire (Thèse), Paris 1922.
- L. HUBERT. *La nature juridique du sursalaire familial* (Thèse), Imp. Desfossés, Paris, 1924.
- R. HUBERT. *Salaires, allocations familiales et Caisses de compensation.* Paris, 1921.
- JACOB. *Le salaire et la famille (sursalaire ou allocations familiales)* (Thèse), Imp. Rhéa, Paris, 1924.
- R. PICARD. *Le minimum légal de salaire.* Paris, 1913.
- R. PICARD. *Le contrôle ouvrier sur la gestion des entreprises.* Rivière, Paris, 1922.
- ROMANET. *Les allocations familiales.* Grenoble, 1922.
- SNOWDEN. *The living wage*, 1907.
- V. TERRIER. *Essai sur la notion de profit et sur son partage.* Paris.
- TIXIER. *L'idée du juste salaire en droit français contemporain.* Paris, 1909 (Thèse).
- Manuel VOSGÉRITCHIOU. *L'idée de socialisation et le syndicalisme français d'aujourd'hui.* Imprim. Bascle, Paris, 1922.
- Dragolioub YOVANOVITCH. *Le rendement optimum du travail ouvrier.* Payot, Paris, 1923.
- OUVRAGE COLLECTIF : *Die gesunkene Kaufkraft des Lohnes und ihre Wiederherstellung.* Berlin, 1920.

PERIODIQUES

- Revue d'Economie politique*, septembre-octobre 1920.
- Revue hebdomadaire.* « Les allocations familiales et l'assurance », 26 mars 1921.
- Soziale Praxis*, novembre 1922.
- Le Peuple*, décembre 1922-janvier 1923.
- Revue politique et parlementaire*, 10 octobre 1923.
- Rapports des différents Congrès de la Natalité.*
- La plus grande Famille.*
- Bulletins du Ministère du Travail.*
- Bulletins d'Informations sociales du Bureau international du Travail.*
- Revue internationale du Travail.*
- Bulletin de la Statistique générale de France.*
- Annuaire du Comité central des Allocations familiales*, 1925.
- New Statesman.* « The Standard of living », 24 janvier 1925.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
Les Associations ouvrières de production.....	9
La Nationalisation industrialisée	12
Sociétés Coopératives de consommation.....	15
La Participation aux bénéfices.....	20
L'Actionnariat ouvrier	25
PREMIÈRE PARTIE : <i>Le salaire vital</i>	29
Les applications	35
1° Le salaire minimum	35
2° <i>L'échelle mobile</i>	37
3° Le salaire vital en Australie et en Nouvelle-Zélande.	39
DEUXIÈME PARTIE : <i>Le salaire familial</i>	51
Nécessité du salaire familial.....	51
Le salaire familial et la natalité.....	63
Le salaire familial et la main-d'œuvre.....	66
Le salaire familial et sa généralisation légale.....	70
Le salaire familial dans les adjudications de travaux publics	91
Le salaire familial est-il le meilleur moyen de compenser les charges familiales ?.....	95
TROISIÈME PARTIE : <i>Les compléments du salaire dans la région de Roubaix-Tourcoing</i>	99
Le sursalaire familial dans l'industrie textile.....	100
Les difficultés d'application avant le 1 ^{er} juillet 1922.....	101
L'application après le 1 ^{er} juillet 1922.....	103
Le sursalaire familial et l'opinion ouvrière.....	109
Les allocations-maladie	110
Fonctionnement du service.....	113
Prestations fournies	114
Les allocations-maladie et mutualité.....	116
Les résultats	117
CONCLUSION	119
BIBLIOGRAPHIE	123

